



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Hospodářská politika v oblasti zaměstnanosti starších osob v souvislosti se  
stabilitou důchodového systému

The Economic Policy in the Employment of Elderly People in Relation to the  
Stability of Pension System

Student: Marie Radová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.

Ostrava

2010

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Krnově, dne 2. 7. 2010

Marie Radová

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>SOUČASNÝ DŮCHODOVÝ SYSTÉM V ČR.....</b>	<b>2</b>
2.1	Sociální zabezpečení jako nástroj sociální politiky.....	3
2.1.1	Vymezení sociálního zabezpečení.....	3
2.1.2	Systémy sociálního zabezpečení .....	4
2.2	Východiska důchodových systémů .....	5
2.2.1	Základní typy konstrukce důchodového systému .....	5
2.3	Důchodové systémy.....	6
2.3.1	Tři pilíře důchodových systémů .....	6
2.4	Uspořádání důchodových systémů .....	8
2.4.1	Důchodové systémy podle druhu financování .....	8
2.4.2	Důchodové systémy provozované veřejně či soukromě .....	10
2.4.3	Penzijní systémy příspěvkově, dávkově a hypotetické příspěvkově definované ..	11
2.4.4	Důchodové systémy dobrovolné a povinné.....	11
2.5	Struktura důchodového systému v České republice.....	12
2.5.1	Státní důchodový systém.....	12
2.5.1.1	Druhy důchodů .....	13
2.5.1.2	Konstrukce důchodu .....	13
2.5.1.3	Nárok na důchod.....	14
2.5.2	Systém penzijního připojištění .....	15
2.5.3	Financování českého důchodového systému.....	16
2.6	Dílčí shrnutí .....	18
<b>3</b>	<b>ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI STARŠÍCH OSOB .....</b>	<b>20</b>
3.1	Vymezení starších osob .....	20
3.2	Demografické stárnutí .....	21

3.3	Analýza trhu práce starších osob .....	26
3.3.1	Vymezení pojmů .....	26
3.3.2	Relativní ukazatele .....	27
3.4	Zaměstnanost starší věkové skupiny obyvatel .....	28
3.5	Nezaměstnanost starší věkové skupiny na trhu práce .....	32
3.6	Dílčí shrnutí .....	35
<b>4</b>	<b>ALTERNATIVNÍ NÁVRHY PRO HOSPODÁŘSKOU POLITIKU .....</b>	<b>37</b>
4.1	Návrhy řešení pro podporu zaměstnanosti starších osob .....	38
4.1.1	Oblast důchodového pojištění .....	38
4.1.1.1	Přijaté legislativní změny v rámci I. etapy důchodové reformy .....	39
4.1.1.2	Alternativní směry řešení v oblasti důchodového pojištění .....	42
4.1.1.3	Alternativní směry řešení v oblasti předčasných důchodů .....	42
4.1.2	Oblast příjmové motivace .....	44
4.1.3	Oblast aktivní politiky zaměstnanosti .....	46
4.1.3.1	Alternativní směry řešení z hlediska finanční motivace zaměstnavatelů .....	47
4.1.3.2	Alternativní směry řešení z hlediska finanční motivace nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání i pracujících nad 50 let .....	47
4.1.4	Oblast flexibilní formy zaměstnávání .....	48
4.1.5	Oblast ochrany starších pracovníků při propouštění .....	49
4.1.6	Oblast vzdělávání .....	49
4.1.6.1	Alternativní směry řešení z pozice jednotlivců .....	50
4.1.6.2	Alternativní směry řešení z pozice finanční stimulace zaměstnavatelů .....	51
4.2	Aktuální návrhy řešení reformy důchodového systému .....	52
4.3	Dílčí shrnutí .....	53
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>55</b>

<b>SEZNAM LITERATURY .....</b>	<b>58</b>
--------------------------------	-----------

**SEZNAM ZKRATEK**

**SEZNAM TABULEK**

**SEZNAM GRAFŮ**

**SEZNAM PŘÍLOH**

# 1 ÚVOD

Problémem, kterým se v současné době budou zabývat téměř všechny vyspělé země, a Česká republika není výjimkou, je změna demografické struktury společnosti. Rodí se méně dětí, lidé se dožívají stále vyššího věku a populace stárne. Proto bude nutné přijmout, dle mého názoru, opatření ke zvýšení míry účasti starších osob na trhu práce. Dá se očekávat, že počet pracovníků odcházejících do důchodu brzy převýší počet nově nastupujících pracovníků, což se projeví poklesem objemu pracovní síly. K tomu, aby se předešlo zmíněné tendenci, bude důležité zvyšovat míru ekonomické aktivity starších osob a motivovat je k setrvání v zaměstnání z hlediska důchodového systému, vzdělávání, lepších pracovních podmínek nebo třeba politiky zaměstnanosti. Problematika zaměstnávání starších osob mne oslovila tím, jak ovlivňuje důchodový systém a jak je zaměstnatelnost těchto osob důležitá v rámci budoucích demografických tendencí.

Cílem práce je analyzovat stav zaměstnanosti starších osob a vyvodit následná doporučení pro hospodářskou politiku v oblasti důchodového systému a trhu práce, která podporují zaměstnanost starších osob.

Bakalářská práce je rozdělena do pěti částí, včetně úvodu a závěru. Po úvodu následuje teoretická kapitola, která se zaměřuje na současný důchodový systém fungující v České republice. Samotné struktuře našeho důchodového systému předchází ukotvení v systému sociálního zabezpečení, dále pak všeobecné vymezení zaměřené na třípilířovou strukturu důchodových systémů a jejich uspořádání dle různých kritérií.

V další části je analyzována zaměstnanost starších osob, ve které je nejdříve definován pojem starší osoba, vymezena cílová skupina pro potřeby analýzy a zohledněn neméně důležitý demografický vývoj. Dále kapitola zahrnuje vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti cílové skupiny osob.

Poslední kapitola je věnována návrhům hospodářské politiky v oblasti důchodového pojištění, příjmové motivace, aktivní politiky zaměstnanosti, flexibilní formy zaměstnání, ochrany starších pracovníků při propuštění a vzdělávání, které by mohli podpořit setrvání starších osob v pracovním procesu. Součástí této kapitoly je aktuální návrh řešení reformy důchodového systému.

Práce je ukončena závěrem a každá ze tří kapitol je doplněna dílčím shrnutím.

## 2 SOUČASNÝ DŮCHODOVÝ SYSTÉM V ČR

V průběhu života se dostáváme do mnoha rizikových situací, které souvisejí s životními a pracovními podmínkami a se změnou celého způsobu života. Právě tyto změny jsou doprovázeny rostoucími sociálními riziky a vyspělá společnost se těmto rizikům snaží předcházet, zmírňovat je a eliminovat je. Sociálními riziky, nebo-li sociálními událostmi, jsou především nemoci, úrazy, stáří, těhotenství, invalidita, narození dítěte, smrt rodinného příslušníka a další důvody napomáhající ke změně životní situace (Krebs 2007).

O zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci a při ztrátě živitele hovoří také **Listina základních práv a svobod**<sup>1</sup>, neboť každý má právo na pomoc, která je nezbytná k zajištění základních životních podmínek.

Česká republika je považována za signatářský stát **Evropské sociální charty**, dle níž je vázána podle článku 12 dodržovat právo na sociální zabezpečení a zavazuje se:<sup>2</sup>

1. vytvořit nebo udržovat systém sociálního zabezpečení,
2. udržovat systém sociálního zabezpečení na dostatečné úrovni, přinejmenším na úrovni stejné, jaká se vyžaduje pro ratifikaci Úmluvy Mezinárodní organizace práce (č. 102) o minimálních standardech sociálního zabezpečení,
3. usilovat o postupné zvýšení úrovně systému sociálního zabezpečení,
4. učinit uzavřením patřičných dvoustranných a mnohostranných smluv nebo jinými vhodnými prostředky za podmínek stanovených v takových smlouvách opatření k zajištění:
  - a) rovného zacházení s vlastními státními příslušníky a státními příslušníky ostatních smluvních stran, pokud jde o práva sociálního zabezpečení, včetně zachování nároků vyplývajících z právních předpisů sociálního zabezpečení, bez ohledu na pohyb chráněných osob mezi územími smluvních stran,
  - b) uznání, zachování a znovunabytí práv sociálního zabezpečení prostřednictvím sčítání dob pojištění nebo zaměstnání završených podle právních předpisů každé ze smluvních stran.

---

<sup>1</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. hl. čtvrtá, čl. 30. Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

<sup>2</sup> Sdělení ministerstva zahraničí o přijetí Evropské sociální charty. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>



## 2.1 Sociální zabezpečení jako nástroj sociální politiky

Nejdůležitější nástroj pro realizaci sociální politiky je sociální zabezpečení. Pojem sociální zabezpečení je v každé zemi odlišně definován, někde pomocí zákonů, jinde pomocí ujednání, která spadají pod zákony sociálního zabezpečení. Je mu tak přikládán různý obsah, který se liší charakterem, cíli i náplní a to nejen v jednotlivých státech, ale také v rámci jednoho státu nehledě na to, že každý autor má svou vlastní definici (Krebs, 2007).

### 2.1.1 Vymezení sociálního zabezpečení

Soustava sociálního zabezpečení je souborem právních, finančních a organizačních nástrojů a opatření, jejichž cílem je kompenzovat nepříznivé finanční a sociální důsledky různých životních okolností a událostí, ohrožujících uznaná sociální práva, nebo takovým životním situacím předcházet (Potůček, 1995).

*„Sociální zabezpečení můžeme vnímat i jako soubor opatření formujících solidaritu s lidmi, kteří čelí nedostatku příjmů nebo se nacházejí v situaci, jež vyžaduje mimořádné výdaje.“* (Krebs 2007, str. 163).

V nejrozšířenějším pojetí dle Krebse (2007) a Tomeše (2001) je sociální zabezpečení chápáno ve smyslu souhrnného označení pro všechny sociální instituce poskytující občanům radu, ochranu, materiální a peněžní plnění, služby a azyl k uspokojení jejich sociálních potřeb.

Sociální zabezpečení také bývá chápáno překladem slov „social security“, „sécurité sociale“, „seguridad social“ nebo „Sozialsicherheit“, což v překladu znamená sociální bezpečnost. Nastává tedy otázka: Jaký je rozdíl mezi „bezpečností“ a „zabezpečením“? Jedná se o rozdíl mezi stavem a činností, rozdílem v pojetí sociálního zabezpečení (Gregorová, 1998).

V demokratických systémech Evropy činilo sociální zabezpečení zajištění lidských práv státem, tedy sociální „zabezpečení“ obyvatel. V komunistických systémech střední a východní Evropy se jednalo o převzetí péče o občany státem, o sociální „bezpečnost“ (Tomeš, 2001).

Sociální zabezpečení je součástí sociální politiky a slouží k uskutečňování jejich cílů a úkolů. Napomáhá ke zmírňování sociálních rizik (sociálních událostí) jako jsou nemoc, stáří,

invalidita či smrt rodinného příslušníka, případně další tíživé situace a můžeme jej obecně chápat jako „ ... *soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím a pomocí se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí občanů*“ Krebs (2007, str. 162).

### 2.1.2 Systémy sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení zahrnuje několik vnitřních subsystémů, hovoříme o tzv. třech systémech sociálního zabezpečení.

V 90. letech byly v rámci Scénáře sociální reformy a transformace sociálního zabezpečení na systém sociální ochrany vytvořeny tři na sebe navazující relativně samostatné systémy:

- systém sociálního pojištění,
- státní sociální podpory,
- sociální péče (pomoci).

Tyto systémy mají tři základní aspekty odlišnosti a to: jakou sociální situaci řeší, jakým způsobem jsou dávky v jednotlivých systémech financovány a jakým způsobem jsou tyto systémy organizačně zabezpečeny.

V systému **sociálního pojištění** se formou odložení části své nynější spotřeby předem připravujeme (pojišťujeme) na krytí budoucí dlouhodobé či krátkodobé sociální události. Jsou zde provozovány systémy<sup>3</sup>:

- důchodového pojištění (zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění) a penzijního připojištění (zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, v platném znění),
- nemocenského pojištění (zákon č. 54/1956 a zákon č. 187/2006).

Systém je spojen se sociálními událostmi, které souvisejí se ztrátou příjmu z výdělečné činnosti, jedná se o stáří, nemoc, invaliditu, mateřství a ztrátu živitele. Ve všech těchto ohledech lze konstruovat vztah mezi odloženou spotřebou jedince a mírou jeho zajištění.

---

<sup>3</sup> Mimo dva zmíněné systémy byl vytvořen systém zdravotního pojištění (zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění), který je zabezpečován prostřednictvím Všeobecné zdravotní pojišťovny a oborových, resortních a podnikových zdravotních pojišťoven a systémem státní politiky zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti), jež zabezpečuje Správa služeb zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce. Souhrnně bývají tyto instituce označovány jako systém sociální ochrany. (Krebs, 2007)

Pojistné na financování systému platí dle stanovených podmínek jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel i osoby samostatně výdělečně činné.

V rámci systému **státní sociální podpory** jsou řešeny sociální situace, ve kterých je účelné rodinu, především rodinu s dětmi, podpořit (např. při narození dítěte, při péči rodičů o ně). Dávky jsou financovány z daní, tedy ze státního rozpočtu a jsou vypláceny prostřednictvím úřadů práce.

Systém **sociální péče (pomoci)** řeší obtížné sociální situace stavu hmotné a sociální nouze. Jedná se o situace, které občan není, nebo nebude schopen řešit sám nebo s pomocí vlastní rodiny. Jednotlivé formy sociální pomoci jsou financovány ze státního rozpočtu a z rozpočtu obcí (Krebs, 2007).

V České republice je sociální zabezpečení upraveno zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ve znění pozdějších předpisů a bývá jím určováno nemocenské a důchodové pojištění. Výběr pojistného na sociální zabezpečení zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Schéma dávek sociálního zabezpečení ve třech výše zmiňovaných systémech je zobrazeno v příloze č. 1.

## 2.2 Východiska důchodových systémů

### 2.2.1 Základní typy konstrukce důchodového systému

V podstatě můžeme hovořit o dvou typech konstrukce důchodu v základním systému. Prvním je **klasický pojistný systém** zavedený Bismarkem ve střední Evropě, a druhým Beveridgův **model jednotného důchodu**, kde je výše důchodu stanovena na úrovni minimální mzdy, životního minima popřípadě ještě níže.

V **Bismarkově pojistném systému** je výše důchodu určena konkrétním procentem (obvykle odvozeným od doby pojištění) z průměrného výdělku za určité období a přímo závislá na zaplaceném pojistném. Parametry konstrukce bývají upravovány dle růstu mezd a pro zajištění homogenity (tzn., aby nevznikaly rozdíly mezi nově přiznávanými a vyplácenými důchody), bývají vyplácené důchody buď zvyšovány procentní částkou, jež odpovídá rostoucím mzdám, nebo každoročně přepočítávány.

**Beveridgův systém** určuje výši důchodu jednotnou částkou, buď v závislosti na době pojištění, anebo pro všechny trvale žijící osoby daného věku. Výše důchodů bývá upravována dle růstu cen při dosažení určitého kritéria nebo každoročně k danému dni. Tento systém však produkuje značné rozdíly mezi občany v důchodovém věku způsobené mírou účasti v některých z tradičních a rozvinutých připojišťovacích systémech, obvykle organizovanými zaměstnavateli.

Kombinací těchto základních modelů začaly dále vznikat další typy, dle konkrétních historických, sociálních a ekonomických situací různých zemí. Nejčastějšími byl tzv. **dvousložkový důchod**, kdy jedna část důchodu je stanovena v jednotné výši a druhá část závisí na výši pojistného a **pojistný systém s minimální výší**.

**Dvousložková konstrukce** sestává ze dvou prvků a to prvku nivelizačním (zvyšuje 1. složku o pevné částky) a prvku ekvivalenčním (procentně zvyšuje 2. složku), jež reagují na konkrétní sociální a ekonomické situace. Kombinace zvyšování důchodu o procento a pevné částky je přípustná pro vyplácené i nově přiznávané důchody.

**Pojistný systém se stanoveným minimem** je vytvořen modifikací Bismarkova systému a umožňuje přiznat při získání stanovené doby pojištění minimální důchod nehledě na výši zaplaceného pojistného. Systém umožňuje zvyšovat vyplácené důchody procentní sazbou a současně nejméně o určenou minimální částku. Tomuto typu se přibližoval i náš důchodový systém zavedený v roce 1957, avšak zásadní změny nastaly v roce 1993, kdy byla zavedena dvousložková konstrukce, v jejímž rámci byla rychleji valorizována pevná složka, což zmírnilo diferenciaci důchodů v povinném průběžném pojištění (Krebs, 2007).

## 2.3 Důchodové systémy

Důchodové systémy vznikly za účelem zajištění dostatečných příjmů v daných sociálních událostech (stáří, invaliditě, ztrátě živitele).

### 2.3.1 Tři pilíře důchodových systémů

Zajištění občanů v určitých sociálních událostech bývá uskutečňováno pomocí tří rovin důchodového systému. Gregorová (1998) hovoří o tzv. **třech pilířích důchodového systému**. První pilíř důchodového systému zajišťuje stát nebo veřejné instituce ve státním zájmu a nese název **základní všeobecný důchodový systém**. Druhý pilíř důchodového systému je založen

na zaměstnaneckých systémech částečně hrazených zaměstnavatelem, k jeho označení používáme název **doplňkový důchodový systém** a konečně třetí pilíř, jež spočívá na **osobním důchodovém spoření** jednotlivců.

- **Základní všeobecný důchodový systém**

Základní všeobecný důchodový systém je obvykle konstruován jako systém povinný a univerzální, což znamená, že systém se vztahuje na obyvatele daného státu a je státem garantován. Většinou bývá financován průběžnou metodou financování. „*Tento způsob má nespornou výhodu v tom, že jej lze nastartovat v každém okamžiku, protože je možné bezprostředně po zahájení činnosti systému vyplácet dávky.*“ Tomeš (2001, str. 194). Systém je založen na sociální solidaritě mezi ekonomicky aktivními obyvateli a obyvateli pobírající dávky. Dále jsou z něj poskytovány dávky, které nahrazují příjem a jsou odvozeny od počtu let ekonomické aktivity a výše dosahovaných příjmů. V základním důchodovém systému se v zásadě uplatňují dva typy dávkových konstrukcí:

- V jednosložkové konstrukci je výše dávky odvozena z výše výdělků a doby zaměstnání nebo se stanovuje jako jednotná dávka odvozená od životního minima.
- Dvousložková konstrukce obsahuje první složku, kde je pevně stanovená částka (obvykle kryjící životní minimum) a druhou složku, jež je odvozena z výše výdělků a doby zaměstnání (Gregorová, 1998).

- **Doplňkový důchodový systém**

Doplňkový důchodový systém umožňuje poskytovat dávky zabezpečující vyšší úroveň příjmů, než je tomu v základním systému a je založený na principu kolektivního zabezpečení a principu dobrovolnosti. Dobrovolnost v tomto systému označuje, zda doplňkový systém vznikne, či nikoli, nezávisí tedy na projevu vůle jedince účastnit se v tomto systému. Doplňkové důchodové systémy mohou vznikat povinně ze zákona, anebo na základě dobrovolného rozhodnutí zaměstnavatele či, což je nejčastější způsob založení, kolektivním vyjednáváním. Systémy jsou většinou financovány kapitálovou metodou, kdy se z příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů vytváří nestátní fond, který je spravován zástupci plátců příspěvků. Stát je v druhém pilíři důchodových systémů pouze garantem práv zaměstnanců, zajišťuje technický dohled nad finančními operacemi a poskytuje daňové úlevy a zvýhodnění (Gregorová, 1998).

- ***Důchodové spoření***

Díky důchodovému spoření může jedinec vlastním přičiněním vyplnit mezery, které mohou vznikat mezi výší dávek ze základního a doplňkového systému a příjmy, které průměrně dosahoval před vznikem sociální události. Spoření je založeno na individuálním soukromoprávním vztahu mezi jedincem a institucí nabízející toto spoření. Stát může podporovat individuální důchodové systémy formou daňových výhod, popř. dalším nástroji (Gregorová, 1998).

## **2.4 Uspořádání důchodových systémů**

Penzijní systémy můžeme třídit a popisovat pomocí celé škály kritérií. V následujících řádcích se zaměříme na důchodové systémy podle způsobu financování a provozování. Dále nastíníme problematiku penzijních dávek, které se člení na dávkově definované a tzv. příspěvkově definované systémy, posledním klasifikačním kritériem bude problematika dobrovolnosti a povinnosti v důchodových systémech.

### **2.4.1 Důchodové systémy podle druhu financování**

Problematice financování základního důchodového systému je vždy věnována mimořádná pozornost. V zásadě existuje pět základních možností financování. Krebs (2007) uvádí financování:

- **Ze státního rozpočtu, kde zdrojem prostředků jsou daně z příjmů** – tímto způsobem se uplatňuje nejvyšší možná sociální solidarita, neboť daňové zatížení s rostoucími příjmy roste a úroveň důchodů ve vztahu k rostoucímu výdělku klesá. Občan s nadprůměrným příjmem odvádí do systému více, ale dostává méně než jedinec s nižším příjmem.
- **Ze státního rozpočtu, přičemž zdrojem prostředků jsou příspěvky na sociální důchodové pojištění** – příspěvky jsou stanoveny jednotným procentem z dosahovaných příjmů, tudíž míra sociální redistribuce je menší než v předchozím případě. Cílem tohoto způsobu financování je „průhlednost“, kde každý ví, na co platí.

- **Z fondu odděleného od státního rozpočtu, ve kterém se shromažďují příjmy z příspěvků, ale nevytváří se žádná kapitálová rezerva** (žádný kapitál, který by bylo možno investovat a výnosy použít ve prospěch účastníků) – jedná se o případ klasického průběžného financování používaného ve většině systémů, tzv. **PAYG**<sup>4</sup> financování. Systém funguje na principu mezigenerační solidarity a příslibu budoucí péče, kdy lidé v současnosti výdělečně činní odvádějí příspěvky na sociální pojištění a z těchto prostředků jsou ihned vypláceny dávky současným důchodcům. Stát je v tomto případě garantem nároků na dávky.
- **Z fondu, ve kterém se při průběžném financování vytváří rezerva na úrovni dlouhodobě investovatelného kapitálu** – dosažení této úrovně je možné pouze tehdy, budou-li příjmy trvale převyšovat výdaje.
- **Financování na čistě fondovém principu** – pojištěnci si vytváří rezervy pomocí pojišťovacího systému a ty jsou pak použity na financování jejich vlastních důchodů. Jedná se o spoření a dochází k tvorbě kapitálu.

Bezdek (2000) formuluje financování PAYG, PAYG s tzv. nárazníkovým fondem, plně fondový přístup, částečně fondový přístup, a tzv. notional fading<sup>5</sup>.

- **PAYG** financování odpovídá financování z fondu odděleného od státního rozpočtu, ve kterém se shromažďují příjmy z příspěvků, ale nevytváří se žádná kapitálová rezerva, tedy klasickému případu průběžného financování, založenému na mezigenerační solidaritě a redistribuci. Ekonomicky aktivní lidé platí příspěvky na sociální zabezpečení, ze kterých se vyplácejí důchody a dávky pro generaci současných důchodců.
- **PAYG s nárazníkovým fondem** je systém, jehož přebytky jsou investovány na kapitálovém trhu a přinášejí tak dodatečný úrokový výnos. Tyto zdroje pomáhají financovat důchodové dávky. Odpovídá tedy financování z fondu, ve kterém se při průběžném financování vytváří rezerva na úrovni dlouhodobě investovatelného kapitálu.
- **Plně fondový systém**, jenž je samozřejmě závislý pouze na příspěvcích jedince a míře výnosů z aktiv penzijního fondu. Nespoléhá na mezigenerační solidaritu.

<sup>4</sup> „pay as you go“ = průběžně financovaný důchodový systém

<sup>5</sup> S určitou mírou tolerance můžeme přeložit jako zdánlivě fondový přístup.

- V případě **částečně fondového přístupu** se v zásadě jedná o kombinaci mezi PAYG a plně fondovým systémem. Skládá se ze dvou pilířů, jeden je založen na PAYG financování a druhý na plně fondovém přístupu.
- **Notional funding** kombinuje k financování výhody PAYG s plně fondovým přístupem. V rámci toho systému se účastníkům vytváří (zdánlivý) individuální účet, na který se jim připisují odvedené příspěvky a ty se v čase zhodnocují. Zhodnocení je závislé na hypotetické míře výnosnosti, jež je nejčastěji definována jako míra růstu základu, z něhož jsou placeny příspěvky. Tato definice míry výnosu a základny umožňuje reflektovat změny v průměrné mzdě a také nabídce pracovních sil. Výše penze v okamžiku odchodu do důchodu je tak přímo závislá na celkových (hypotetických) úsporách na účtu a nepřímo závislá na průměrné očekávané délce života generace nastávajících důchodců. Úspory jsou ovšem na těchto účtech pouze hypotetické – pomyslné (proto national funding), neboť vybrané příspěvky jsou použity na výplatu současných důchodců. Připisovány a zhodnocovány jsou pouze „papírově“ na individuálních účtech.

#### 2.4.2 Důchodové systémy provozované veřejně či soukromě

Provozování systému důchodového zabezpečení můžeme rozdělit mezi soukromý a veřejný sektor. **Veřejným provozovatelem** bývá nejčastěji stát a za výběr příspěvků a výplatu důchodů je zodpovědná vláda. Státem provozovaný penzijní systém rozlišuje dva druhy státních penzí. Paušální důchod, kde je nárok na tuto dávku stejný pro všechny, a to bez ohledu na výši výdělku v době ekonomické aktivity. Druhou skupinou je penze vypočtená dle výdělků rozlišujících výši důchodů v závislosti na výši mezd v čase, kdy současní důchodci byli ekonomicky aktivní. V případě **soukromých důchodových systémů** odpovídá za výplatu dávek a obvykle také za výběr příspěvků soukromý sektor. Setkat se můžeme se situací, kdy jsou penzijní plány organizovány zaměstnavateli nebo jsou delegovány až na úroveň občanů. V tomto případě se zavádějí individuální penzijní účty, které spravuje penzijní fond a občané si na stáří spoří po dobu své ekonomické aktivity (Bezděk, 2000).

Můžeme podotknout, že způsob financování důchodových plánů, neovlivňuje fakt, jsou-li tyto penzijní plány provozovány soukromým či veřejným sektorem. Většinou ale platí,



že státní plány jsou financovány PAYG formou a soukromé systémy jsou financovány fondově, ovšem existují i výjimky.

### 2.4.3 Penzijní systémy příspěvkově, dávkově a hypotetické příspěvkově definované

Rozlišujeme následující typy důchodových systémů při jednotlivých formách financování:

**Příspěvkově definovaný systém (Defined Contribution – DC)**, ve kterém účastníci platí danou příspěvkovou sazbu, ale výše budoucí penze závisí, kromě velikosti odvedených příspěvků, také na míře výnosů z investování těchto úspor na kapitálovém trhu. Tento systém neposkytuje účastníkům příliš velkou míru jistoty ohledně výše jejich budoucí penze (Krebs, 2007).

**Dávkově definovaný systém (Defined Benefit – DB)** garantuje určitou výši penzijních dávek, obvykle v závislosti na kombinaci faktorů jako je počet let (jak dlouho odváděl jedinec příspěvky do systému) a výše příjmů jedince za určité období. Tento systém dává občanům možnost spočítat si výši své penze několik let před odchodem do důchodu (Bezděk, 2000).

Poměrně novou metodou jsou **hypotetické příspěvkově definované systémy (Notional Defined Contribution – NDC)**. V tomto systému má každý účastník svůj (zdánlivý) individuální účet, kde se mu „připisují“ jím odvedené příspěvky a tyto se pak časem zhodnocují. Úspory na těchto účtech jsou však pouze hypotetické, neboť vybrané příspěvky jsou použity na výplatu současných důchodců (Krebs, 2007).

### 2.4.4 Důchodové systémy dobrovolné a povinné

Účast v penzijních plánech může obecně být jak dobrovolná, většinou v soukromých systémech, tak i povinná. Ta je obvyklá ve státních důchodových schématech (Bezděk, 2000).

Na základě předchozích odstavců můžeme učinit závěry, že většina státních penzijních systémů je financována metodou PAYG a mají dávkově definovanými charakter a účast v nich je povinná. Naopak soukromé důchodové systémy jsou financovány fondově, z hlediska účasti bývají dobrovolné a mají příspěvkový charakter.

## 2.5 Struktura důchodového systému v České republice

Důchodový systém v České republice začal vznikat v devadesátých letech minulého století a skládá se ze dvou pilířů. Prvním je základní **povinný státní, dávkově definovaný a průběžně financovaný pilíř** a druhým je **doplňkový pilíř penzijního připojištění se státním příspěvkem**, tvořený dobrovolnými soukromými penzijními fondy, který je založen na fondovém (kapitálovém) financování.

Gregorová (1998) uvádí, že v České republice, chybí doplňkový důchodový systém založený na zaměstnaneckých vztazích, neboť druhý pilíř naší důchodové soustavy tvoří penzijní připojištění, což podle charakteristik Gregorové odpovídá až třetímu pilíři, tedy důchodovému spoření, protože právě tento je založen na individuálním soukromoprávním vztahu mezi jedincem a „pojišťovací“ institucí.

Přesto však budeme pracovat s označením první a druhý pilíř naší důchodové soustavy. Konkrétně první pilíř bude představovat státní důchodový systém a druhý bude systém penzijního připojištění.

### 2.5.1 Státní důchodový systém

Základní důchodová soustava (důchodové pojištění) je povinná<sup>6</sup> a jednotná<sup>7</sup> pro všechny osoby výdělečně činné na našem území. Pouze v oblasti organizačního a administrativního zabezpečení platí určité odchylky pro tzv. silové resorty (např. vojáci, policisté, celníci, hasiči).

Státní penzijní systém je průběžně financován (PAYG) a dávkově definován. Financování probíhá ze státních finančních prostředků získávaných především pojistným na sociální zabezpečení. Přesněji se jedná o jednu z jeho položek, tj. pojistným na důchodovém pojištění. Systém je státem garantován, neboť nárok na důchod a způsob určování jeho výše je stanoven zákonem **č. 155 / 1995 Sb., o důchodovém pojištění**, ve znění pozdějších předpisů (Voříšek, 2007).

---

<sup>6</sup> Povinná účast je základním prvkem principu občanské solidarity a je jednou z forem proti vzniku chudoby. Je nezbytná také z důvodu zajištění prostředků na úhradu vyplácených důchodů.

<sup>7</sup> V systému tak nejsou žádné skupiny osob diskriminovány či zvýhodňovány.

### 2.5.1.1 Druhy důchodů

Voříšek (2007) rozděluje důchody na dvě trojice:

- tzv. **přímé** důchody, kam řadí důchody starobní, plné invalidní a částečně invalidní a
- tzv. **pozůstalostní**, za které považuje důchody vdovské, vdovecké a sirotčí.

Příb (2008) rozlišuje důchody na **přímé** (starobní, plné invalidní a částečně invalidní) a na důchody **odvozené** (vdovské, vdovecké a sirotčí). „Rozdíl mezi přímými a odvozenými důchody je ten, že důchody přímé se vyměřují v závislosti na dobách pojištění a výši výdělků oprávněného, zatímco odvozené důchody (jejich procentní výměra) se stanoví z přímého důchodu, který pobíral zemřelý, nebo na který by měl nárok.“ (Příb, 2008, str. 14).

Ze základního důchodového pojištění se tedy poskytují důchody:

- starobní (včetně předčasných starobních důchodů),
- invalidní (plný a částečný),
- vdovské a vdovecké,
- sirotčí.

### 2.5.1.2 Konstrukce důchodu

Důchody jsou založeny na dvousložkové konstrukci, při níž se důchod skládá ze:

- základní výměry (1. složka) a
- procentní výměry (2. složka).

Základní výměra se stanoví pevnou částkou, která je jednotná pro všechny druhy důchodů a je upravována v nařízení vlády o zvyšování důchodů. Výše základní výměry od 1. srpna 2008 činí 2 170 Kč měsíčně<sup>8</sup> (přibližně 9,2 % průměrné mzdy roku 2009). Procentní výměra důchodu se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu v návaznosti na získanou dobu pojištění, jde-li o důchody přímé, nebo z procentní výměry důchodu zemřelého, jde-li o důchody odvozené. (Příb, Voříšek, 1998).

---

<sup>8</sup> Nařízení vlády č. 211/2008 Sb., Dostupné z WWW:  
<<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb08211&cd=76&typ=r>>

Výše procentní výměry důchodu činí za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod 1,5 % výpočtového základu, nejméně však 770 Kč měsíčně.

Výše důchodu je tak dána součtem **procentní a základní výměry**. Procentní výměra určitým způsobem odráží velikost příjmů jedince, kdežto základní výměra důchodu je pro všechny důchodce stejná, bez ohledu na výši jejich příjmů v době ekonomické aktivity (Bezděk, 2000).

### 2.5.1.3 Nárok na důchod

Nárok na starobní důchod vzniká splnění dvou základních podmínek, a to dosažením určité **věkové hranice (důchodového věku)**, která je v systémech důchodového pojištění stanovena na základě celospolečenského konsenzu, protože od určitého věku již je člověk neschopen soustavné práce a druhou podmínkou je získání potřebného **počtu let doby pojištění**.

Český důchodový systém se vyznačoval jednou z nejnižších věkových hranic pro odchod do důchodu. V posledních desetiletích se tato hranice začala postupně zvyšovat. Důchodový věk u pojištěnců narozených před rokem 1936 činí u mužů 60 let a u žen 53 až 57 let v závislosti na počtu vychovaných dětí, tedy 57 let pro ženy bezdětné, 56 let pro ženy s alespoň jedním dítětem, 55 let pro ženy s alespoň 2 dětmi, 54 let pro ženy s alespoň 3 až 4 dětmi a 53 let pro ženy s 5 a více dětmi. Toto se týká pojištěnců, kteří dosáhli daného věku do 31. prosince 1995.

Od roku 1996 se důchodový věk u mužů zvyšuje pravidelně o dva měsíce ročně a u žen o čtyři měsíce ročně, tedy dvojnásobně za každý započatý rok po 31. prosinci 1995. A to tak, aby po 31. prosinci 2012 byl důchodový věk 63 let pro muže a 59 až 63 let pro ženy, opět podle počtu vychovaných dětí. Jedná se o pojištěnce narozené mezi roky 1936 až 1968.

Od 1. ledna 2010 dochází nadále k navýšení důchodového věku k hranici 65 let pro muže a 62 až 65 let pro žen. Tato změna se však týká pojištěnců, narozených po roce 1968. Při stanovení důchodového věku žen narozených po roce 1968 se již nezohledňuje výchova více jak 4 dětí, ani se nezvýhodňuje žena, která vychovala 1 dítě, oproti ženě bezdětné.<sup>9</sup>

Dále má pojištěnec nárok na řádný starobní důchod, jestliže získal **dobu pojištění**

---

<sup>9</sup> *Příručka budoucího důchodce 2009*. Dostupné z WWW: <[http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/88F3BBA5-BBE1-405E-8832-5EA25171585F/0/PBD\\_2009.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/88F3BBA5-BBE1-405E-8832-5EA25171585F/0/PBD_2009.pdf)>

- nejméně 25 let a dosáhl aspoň věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod (důchodového věku), nebo
- 15 let a dosáhl aspoň 65 let věku.

Od 1. ledna 2010 se postupně prodlužuje doba pojištění potřebná pro vznik nároku na starobní důchod z 25 let na 35 let (popřípadě z 15 let na 20 let v případě kratší doby pojištění) a to každým rokem o jeden rok. Pojištěnec má tedy nárok na starobní důchod, jestliže dosáhl doby pojištění nejméně 25 let a důchodového věku před rokem 2010, 26 let a důchodového věku po roce 2010, 27 let a důchodového věku po roce 2011 a tak dále až 35 let a důchodového věku po roce 2018.<sup>10</sup>

### 2.5.2 Systém penzijního připojištění

Pilíř penzijního připojištění je oproti prvnímu pilíři systémem dobrovolným, účast osob je závislá na projevu jejich vůle, účastníkem může být každá fyzická osoba starší 18 let a je založen na občanském individuálním principu s částečným podílem státu. Spočívá na vztahu penzijní fond – občan a na vztahu stát – občan. Účastí v tomto systému vyjadřuje občan svou schopnost myslet na vlastní budoucnost (Gregorová, 1998).

Systém penzijního připojištění ze soukromě provozovaných penzijních fondů, který existuje od konce roku 1994, je plně fondově financován a účastnit se ho mohou osoby starší 18 let (Bezděk, 2000).

V současnosti je po realizovaných fúzích deset aktivních penzijních fondů na finančním trhu České republiky. Každý účastník má svůj vlastní účet, na který se mu připisují jeho příspěvky a ty se zhodnocují. Stát navíc podporuje každého účastníka státním příspěvkem, který se stanoví dle měsíční výše příspěvku účastníka, maximálně však může státní příspěvek dosáhnout výše 150 Kč.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> *Starobní důchody*. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/618>>

<sup>11</sup> Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění. Dostupné z WWW: <[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/penzijni\\_pripojisteni\\_7741.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/penzijni_pripojisteni_7741.html)>

### 2.5.3 Financování českého důchodového systému

Financování důchodového systému v Československé republice bylo před 2. světovou válkou zabezpečováno **veřejnoprávním sociálním pojištěním**, které bylo velmi roztržité, diferencované podle sociálních skupin, sociálních rizik, profesí apod. Náklady sociálního pojištění se hradily pojistným, výnosem ze jmění nositele pojištění a u důchodového pojištění též příspěvkem státu (Gregorová, 1998).

V roce 1948 došlo ke zřízení Ústřední národní pojišťovny a byl zaveden jednotný systém **národního pojištění**, které zahrnovalo nemocenské pojištění pracovníků a jejich rodinných příslušníků a důchodové pojištění zaměstnanců a všech osob samostatně hospodařících (Gregorová, 1998).

Na počátku padesátých let bylo nemocenské pojištění organizačně odděleno od důchodového pojištění. Nastala změna v principu placení pojistného zaměstnanci, místo přímé úhrady pojistným se přešlo na nepřímou úhradu, cestou daně ze mzdy. Byla vytvořena jednotná správa sociálního zabezpečení. Tyto změny zbavily sociální zabezpečení (důchodový ale i nemocenský systém) vlastní ekonomické základny a financování bylo řešeno vyčleněním prostředků státního rozpočtu. Rozpočtová forma krytí nákladů byla optimální při direktivním řízení. Financování československého (poté i českého) důchodového systému ze státního rozpočtu přetrvávalo až do roku 1993, bylo pro občany i podniky neprůhledné, nebylo jasné, jaká část daní „jde“ na sociální zabezpečení a vytratil se prvek odpovědnosti za vlastní budoucnost (Krebs, 2007).

Minulý způsob financování tak bylo nutné transformovat. Dne 1. 1. 1993 nabyl účinnosti zákon č. 589/ 1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zavedením placení pojistného byl zahájen proces oddělování sociálního pojištění od státního rozpočtu. Zákon upravuje pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění, a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (Krebs, 2007).

Průběžné financování základního důchodového pojištění znamená, jak již bylo uvedeno výše, že současní ekonomicky aktivní lidé platí na současné důchodce. Jinými slovy výdaje na důchody v daném období jsou hrazeny z příjmů z pojistného vybraného v tomto období. Pojistné je příjmem státního rozpočtu a výdaje na důchody ze státního rozpočtu plynou. Počínaje rokem 1996 byl zaveden zvláštní účet důchodového pojištění jako součást státních finančních aktiv, kde jsou vedeny prostředky z rozdílu mezi příjmy z pojistného a výdaji na

dávky důchodového pojištění. Tyto prostředky mohou být použity pouze na zvýšení důchodů nebo na úhradu záporného salda pojistného na důchodové pojištění včetně výdajů spojených s výběrem pojistného. Od března roku 2008 byl zvláštní účet důchodového pojištění transformován na zvláštní účet rezervy pro důchodovou reformu, kam se ze státního rozpočtu převádí rozdíl příjmů z pojistného a výdajů na dávky důchodového pojištění.<sup>12</sup>

Příjmem základního důchodového pojištění je pojistné. Pojistné na důchodovém pojištění je založeno na pojistném principu, tedy na pravidelném placení příspěvků. Poplatníky<sup>13</sup> pojistného jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), kteří platí pojistné z vyměřovacího základu<sup>14</sup> za rozhodné období určené procentní sazbou. Sazby pojistného znázorňuje tabulka č. 2. 1.

**Tab. č. 2. 1: Sazby pojistného na sociálním zabezpečení u poplatníků pojistného**

Druh pojistného	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	OSVČ
	Sazba pojistného v %		
<b>Důchodové pojištění</b>	21,5	6,5	28
<b>Nemocenské pojištění</b>	2,3	neplatí	dobrovolné
<b>Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti</b>	1,2	neplatí	1,2
<b>Celkem</b>	25	6,5	29,2

Zdroj: ČSSZ – Sazby pojistného, vlastní zpracování

Na sociální pojištění odvede každý zaměstnanec 6,5% ze své hrubé mzdy a zaměstnavatel 25% z úhrnu příjmů svých zaměstnanců. Důchodové pojištění je zahrnuto do sociálního pojištění (spolu s ním nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). Celkové odvody zaměstnance a zaměstnavatele na **důchodovém pojištění** činí 28% (21,5% + 6,5%).

Nejvyšší podíl na výdajích základního důchodového pojištění mají výdaje na starobní důchody (viz tab. 2. 2), což je dáno tím, že z celkového počtu důchodců je nejvyšší počet starobních důchodců. Z hlediska váhy na celkových vyplacených důchodech se starobní důchody podílejí vahou 72,7 %, invalidní důchody představují celkem 18,8 %, vdovské a vdovecké důchody zaujímají 7,5% část a sirotčí důchody jen 1 % všech výdajů.

<sup>12</sup> PZ o SP 2008. Dostupné z WWW: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava\\_2008\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava_2008_cz.pdf)>

<sup>13</sup> Poplatníkem se rozumí osoba, jejíž příjmy, majetek nebo úkony jsou přímo podrobeny dani.

<sup>14</sup> Vyměřovací základ tvoří započitatelné příjmy před zdaněním.

**Tab. 2. 2 Výdaje na dávky důchodového pojištění (v tis.)**

<b>Druh dávky důchodového pojištění</b>	<b>Výdaje</b>	<b>v %</b>
Starobní důchod	222 104 621	72,7
Plný invalidní důchod	42 445 289	13,9
Částečný invalidní důchod	14 951 854	4,9
Vdovský důchod	20 870 992	6,8
Vdovecký důchod	2 096 409	0,7
Sirotčí důchod	3 065 809	1,0
<b>Výdaje celkem</b>	<b>305 535 974</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: Statistická ročenka ČSSZ 2008 – vlastní zpracování.

## 2.6 Dílčí shrnutí

Nejdůležitějším nástrojem sociální politiky je sociální zabezpečení, jehož smyslem je kompenzovat, předcházet a zmírňovat sociální události, do kterých se v průběhu života dostáváme. Součástí sociálního zabezpečení je sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální pomoc. Systém důchodového zabezpečení (důchodového pojištění) spadá pod rámec sociálního pojištění.

Obecně můžeme důchodové systémy rozdělit do tří pilířů. Prvním pilířem je základní všeobecný důchodový systém, obvykle státem garantovaný, povinný a průběžně financovaný. Druhým pilířem je doplňkový důchodový systém, založený na principu kolektivního (zaměstnaneckého) zabezpečení a dobrovolnosti, obvykle bývá financován fondovou metodou. Konečně třetí pilíř tvoří důchodové spoření, které je založeno výhradně na individuálním soukromoprávním vztahu mezi institucí (fondem), které spoření nabízí.

Dále existuje několik hledisek, podle kterých můžeme systémy klasifikovat. Například podle provozovatelů na státní a soukromé, podle způsobu financování na kapitálové a fondové s různými modifikacemi, dále podle toho, zda se jedná o systémy povinné či dobrovolné a v neposlední řadě podle toho, zda jsou systémy dávkově, příspěvkově či hypoteticky příspěvkově definované.

Český důchodový systém se skládá ze dvou pilířů, a to státního důchodového systému a penzijního připojištění, chybí v něm tzv. doplňkový důchodový systém, obvykle založený na zaměstnaneckých vztazích.



Státní důchodový systém je povinný, státem garantovaný, dávkově definovaný a průběžně financovaný (PAYG). Financování probíhá ze státních finančních prostředků získávaných především pojistným na sociální zabezpečení. Přesněji se jedná o jednu z jeho položek, a to pojistné na důchodové pojištění, které činí 28 %. Z důchodového systému se vyplácí starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody. Důchody jsou složeny ze základní výměry a procentní výměry. Nárok na důchod vznikne až splněním dvou základních podmínek, a to dosažením potřebného věku a doby pojištění.

Systém penzijního připojištění je založen na dobrovolném principu, zabezpečují ho soukromé penzijní fondy a je financován fondovou metodou. Určitou zvláštního tohoto pilíře je, že na něj přispívá stát.

### 3 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI STARŠÍCH OSOB

Tato část práce se zaměřuje na analýzu zaměstnanosti starších osob. V první řadě vymezíme pojem „starší osoba“ se kterým v této práci budeme pracovat. Dále se zaměříme na proces demografického stárnutí v České republice, poté již bude následovat samotná analýza trhu práce starších osob, která bude rozdělena na zaměstnanost a nezaměstnanost cílové skupiny.

#### 3.1 Vymezení starších osob

Obecně není jednoduché definovat starší osoby, neboť každý z nás hodnotí stáří subjektivním způsobem. Otázka, jak vlastně definovat stáří, nás bude většinou podněcovat k mnoha diskusím. Je však nesporným faktem, že věk určitým způsobem společnost diferencuje, rozděluje, stratifikuje.

Jelikož je v této kapitole analyzována zaměstnanost, budeme při stanovení spodní hranice cílové skupiny vycházet ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a §33, který se zaměřuje na zvýšenou péči při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, jež tuto péči potřebují z různých důvodů. Jedná se například o:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc.<sup>15</sup>

Hranice 50 let věku a více je oficiálně řazena mezi ohrožené, znevýhodněné skupiny na trhu práce, tudíž ji zvolíme jako výchozí hodnotu při vymezení pojmu starších osob. Konečnou hodnotou bude hranice 64 let, protože v tomto věkovém intervalu (50 až 64 let) je stále část osob ekonomicky aktivních.

---

<sup>15</sup> Jedná se o fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, fyzické osoby společensky nepřízpůsobené a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

## 3.2 Demografické stárnutí

Poprvé v historii naší země zažívá lidstvo jako celek fenomén, který demografové pojmenovali jako stárnutí. *Z demografického hlediska je stárnutí populace proces, v jehož průběhu se postupně mění věková struktura obyvatelstva určité geografické jednotky takovým způsobem, že se zvyšuje podíl osob starších 60 nebo 65 let<sup>16</sup> a snižuje se podíl osob mladších 15 let* (Rabušic 1995, str. 12).

K demografickému stárnutí dochází od poloviny 20. století ve všech zemích v menší či větší míře a stává se tak celosvětovým problémem. Podle dlouhodobých prognóz bude podíl starších osob v populaci stále narůstat. Tento nárůst vyvolává sociální problémy především v oblasti důchodového systému, dojde k růstu nákladů na zdravotní péči, sociální zabezpečení a bude nutné posílit postavení starších osob na pracovním trhu.<sup>17</sup>

Demografické stárnutí může být vyvoláno relativním zpomalením růstu mladších věkových skupin, jež je výsledkem poklesu úrovně porodnosti a plodnosti, nebo zrychlením růstu počtu starších osob, které je důsledkem rychlejšího snižování měr úmrtnosti ve vyšším věku. To vede k prodlužování naděje dožití a k častějšímu dožívání se vyššího a vysokého věku. Obvykle tyto typy probíhají současně a Česká republika není výjimkou. V naší zemi dochází k demografickému stárnutí, které je způsobeno tím, že se rodí méně dětí a občasné se dožívají stále vyššího průměrného věku. Na základě **Projekce obyvatelstva** vypracované ČSÚ<sup>18</sup> se ani podle vysoké varianty nepředpokládá překročení hranice úhrnné plodnosti 2,1, která by zajistila přirozenou obnovu populace v dlouhodobém pohledu. Dále se očekává snížení míry úrovně plodnosti v nejmladších věkových skupinách a i nadále bude docházet k posunu těžiště plodnosti do vyšších věkových skupin spojených s růstem průměrného věku matek, který se bude pohybovat okolo 30 let věku.

Tabulka č. 3. 1 zobrazuje očekávaný vývoj úhrnné plodnosti do roku 2065 ve všech třech variantách.

---

<sup>16</sup> Demografické analýzy používají různé stanovení hranice stáří. Světová zdravotnická organizace definuje staré obyvatelstvo věkovou hranicí 65 let, OSN běžně pracují s věkovou skupinou 65+, jiné studie považují za stáří věk 60+. Stanovení stáří je také ovlivněno věkem, kdy vzniká nárok na odchod do důchodu, který je v různých systémech sociálního zabezpečení jednotlivých zemí, různý.

<sup>17</sup> *Demografie – stárnutí obecně*. Dostupné z WWW: <[http://www.demografie.info/?cz\\_demstarnutiobecne](http://www.demografie.info/?cz_demstarnutiobecne)>

<sup>18</sup> Projekce obyvatelstva byla vypracována v Oddělení demografické statistiky ČSÚ v první polovině roku 2009. Pracuje ve třech variantách: nízké, střední a vysoké a horizont Projekce byl stanoven na rok 2065. Cílem projekce je nastínit budoucí populační vývoj a poukázat na změny ve věkové struktuře v ČR. Dostupné na WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60039E9C8/\\$File/402009u.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60039E9C8/$File/402009u.pdf)>

**Tab. č. 3. 1: Úhrnná plodnost**

Rok	Projekce 2009		
	Nízká	Střední	vysoká
<b>2008</b>	1,50	1,50	1,50
<b>2009</b>	1,48	1,50	1,50
<b>2010</b>	1,48	1,50	1,51
<b>2020</b>	1,53	1,60	1,65
<b>2030</b>	1,55	1,66	1,75
<b>2040</b>	1,55	1,69	1,80
<b>2050</b>	1,55	1,72	1,85
<b>2065</b>	1,55	1,72	1,85

Zdroj: ČSÚ – Projekce obyvatelstva ČR 2009

V celém výhledovém horizontu bude růst naděje na dožití při narození, tedy střední délka života. Bude se pohybovat dle střední varianty u mužů v rozmezí 74 až 86,5 let během let 2008 až 2065 a u žen v rozmezí 80,1 až 91 let. Celkově se tedy předpokládá zvýšení střední délky života u mužů o 12,5 let a u žen o 10,9 let. Níže v tabulce č. 3. 2 můžeme vidět očekávaný vývoj střední délky života.

**Tab. č. 3. 2: Naděje dožití při narození**

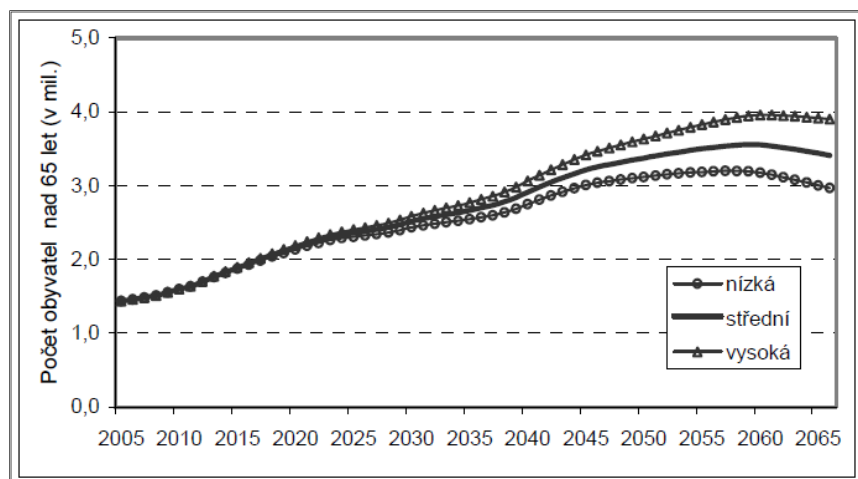
Rok	Projekce 2009					
	nízká		střední		vysoká	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
<b>2008</b>	74,0	80,1	74,0	80,1	74,0	80,1
<b>2009</b>	74,1	80,2	74,2	80,3	74,3	80,4
<b>2010</b>	74,3	80,4	74,5	80,6	74,6	80,7
<b>2020</b>	76,4	82,0	77,0	82,8	77,6	83,3
<b>2030</b>	78,4	83,7	79,5	85,1	80,5	86,0
<b>2040</b>	80,0	85,1	81,5	86,8	82,8	88,0
<b>2050</b>	81,6	86,4	83,5	88,4	85,1	90,0
<b>2065</b>	84,1	88,5	86,5	91,0	88,5	93,0

Zdroj: ČSÚ – Projekce obyvatelstva ČR 2009

K 31. prosinci 2009 u nás žilo 10 506 813 obyvatel celkem, z toho byl 1 598 883 osoby starších 65 let, což činilo 15,2 %, oproti roku 2004, kdy tento podíl činil 14 %. Postupně bude docházet k výraznému růstu podílu osob nad touto věkovou hranicí. V roce 2030 by měli tyto osoby, podle střední varianty Projekce ČSÚ, tvořit 23,1 % a v roce 2065 pak 32,2 % populace České republiky. Reálně by dle odhadů mělo být v roce 2030 2,5 milionů osob starších 65 let a v roce 2065 dokonce 3,4 milionů osob této věkové skupiny. Významu bude nabývat

i skupina ve věku 85 a více let, která by se měla do roku 2065 zvýšit až na 7,5 násobek. V roce 2009 dosahoval počet této věkové skupiny 146 033 osob oproti roku 2004, ve kterém činil počet osob starších 85 let 93 516 osob. Oba grafy (č. 3. 1 a č. 3. 2) ukazují, jak se dle Projekce bude vyvíjet počet osob starších 65 let. Není pochyb, že v každém případě bude tato věková kategorie velmi výrazně početně růst.

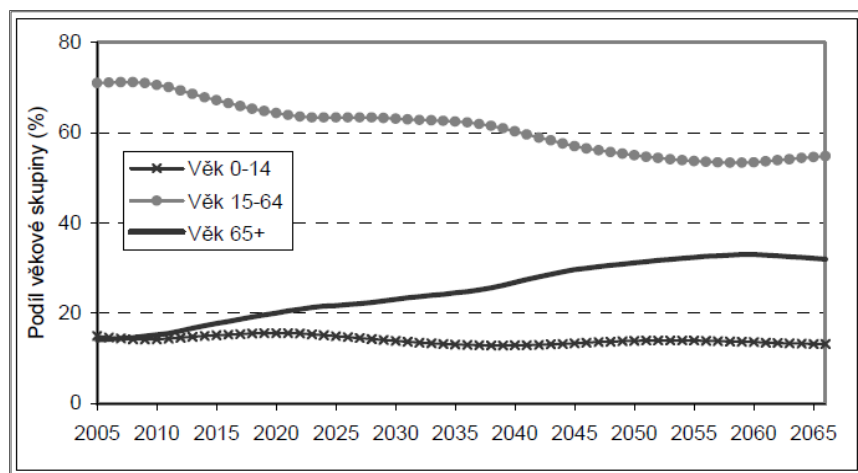
**Graf č. 3. 1: Počet osob starších 65 let**



Zdroj: ČSÚ - Projekce obyvatelstva 2009

Z grafu č. 3. 2 je navíc patná stagnace dětské složky a pozvolný pokles produktivní věkové skupiny ve věku 15 až 64 let.

**Graf č. 3. 2: Podíly věkových skupin (střední varianta)**



Zdroj: ČSÚ - Projekce obyvatelstva 2009

Změny budou docházet i ve skupině ekonomicky aktivního obyvatelstva. Dle střední varianty Projekce se bude podíl věkové skupiny 15 až 64 let postupně snižovat ze 71,2 % v roce 2008 na 54,6 % v roce 2065 (viz tab. č. 3. 3). Výsledkem těchto predikcí je fakt, že obyvatelstvo výrazně zestárne, přibližně jedna třetina populace bude starší 65 let a nejrychleji

bude přibývat osob nad 85 let. Postupně bude docházet k vyrovnání osob v ekonomicky aktivním a neaktivním věku.

**Tab. č. 3. 3 Podíl věkové skupiny 15 až 64 let**

Rok	Věková skupina 15 – 64 (v %)		
	nízká	střední	vysoká
<b>2008</b>	71,2	71,2	71,2
<b>2009</b>	71,0	71,0	71,0
<b>2010</b>	70,6	70,6	70,6
<b>2020</b>	64,5	64,4	64,4
<b>2030</b>	63,5	63,1	63,0
<b>2040</b>	60,8	60,3	60,3
<b>2050</b>	55,4	55,0	55,2
<b>2065</b>	55,2	54,6	54,3

Zdroj: ČSÚ – Projekce obyvatelstva 2009

Počínaje rokem 2006 došlo k převaze osob starších 65 let nad dětskou složkou ve věku 0 až 14 let (viz níže tab. č. 3. 5). Poměr těchto dvou složek vyjadřuje index stárí, který výrazně poroste. V roce 2009 činil index stárí 105,1, tzn., že na 100 dětí ve věku 0 až 14 let připadalo 105,1 osob starších 65 let. V polovině 20. let 21. století index překročí hranici 150 seniorů na 100 dětí a na sklonku 30. let 21. století hranici 200 seniorů. Dále se bude zvyšovat průměrný věk české populace se současných 40,5 let až na 49 let v roce 2065 v rámci střední varianty. Tabulka č. 3. 4 poukazuje na vývoj průměrného věku a indexu stárí, o kterých se zmiňuji v textu.

**Tab. č. 3. 4: Vývoj průměrného věku a indexu stárí**

Rok	Průměrný věk			Index stárí		
	nízká	střední	vysoká	nízká	střední	vysoká
<b>2008</b>	40,3	40,3	40,3	102	102	102
<b>2009</b>	40,5	40,5	40,5	105	105	105
<b>2010</b>	40,7	40,6	40,6	107	107	107
<b>2020</b>	42,8	42,7	42,6	131	129	126
<b>2030</b>	45,4	45,2	44,8	175	167	159
<b>2040</b>	47,7	47,0	46,6	222	208	195
<b>2050</b>	48,5	47,9	47,3	246	225	208
<b>2065</b>	49,9	49,0	48,4	278	244	225

Zdroj: ČSÚ – Projekce obyvatelstva ČR 2009

Věková struktura obyvatelstva se mění takovým způsobem, že se zvyšuje podíl osob starších 65 let a snižuje se podíl osob mladších 15 let. Starší věkové skupiny tedy rostou početně relativně rychleji než populace jako celek.

**Tab. č. 3. 5: Podíl hlavních věkových skupin**

<b>Rok</b>	<b>1990</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Počet obyvatel k 31. 12. (v tis. osob)</b>	10 364	10 321	10 267	10 251	10 287	10 381	10 468	10 507
<b>V tom ve věku (v %)</b>								
<b>0-14</b>	21,2	18,3	16,2	14,6	14,4	14,2	14,1	14,1
<b>15-64</b>	66,3	68,4	69,9	71,1	71,2	71,2	71,0	71,6
<b>65+</b>	12,6	13,3	13,9	14,2	14,4	14,6	14,9	15,2

Zdroj: ČSÚ – Věkové složení obyvatelstva, vlastní zpracování

Tabulka č. 3. 5 vyjadřuje podíly hlavních věkových skupin z úhrnu obyvatelstva ČR v rozmezí let 1990 až 2009. Je patrné neustálé snižování procentního podílu dětské složky, tedy osob mladších 15 let v populaci v důsledku poklesu porodnosti, což výrazným způsobem přispívá ke stárnutí populace. Celkově tento podíl klesl v rozmezí let 1990 až 2009 o 7,1 p. b. Počínaje rokem 2006 početně převažují osoby starší 65 let nad dětmi ve věku 0 až 14 let. V roce 2007 o 0,4 p. b., v roce 2008 o 0,8 p. b. a v roce 2009 o 1,1 p. b. Tento nárůst je způsoben dovršením důchodových věků generací narozených koncem druhé světové války a po jejím skončení. Celá tabulka je k nahlédnutí v příloze č. 2.

Je nesporným faktem, že význam starších osob roste. Strukturu populace dle věku a pohlaví můžeme presentovat ve formě grafu, který nazýváme strom života. Příloha č. 3 zobrazuje stromy života roku 2009, 2030, 2050 a 2066 na základě Projekce obyvatelstva. Je z ní patrné, že nejvýznamnější skupinu celého výhledového horizontu tvoří dnešní pětatřicátníci, tedy věková kohorta narozená v 70. letech 20. století, tzv. „Husákovy děti“. Tato věková skupina ovlivní populaci nejvýrazněji kolem roku 2030, kdy bude mít okolo pětapadesáti let a v roce 2050, kdy tato skupina již bude v důchodu. Demografické stárnutí obyvatelstva je nevyhnutelné a stává se aktuálnějším tématem ať už z pohledu důchodového systému, zdravotní péče, sociálních služeb, tak také z pohledu trhu práce.

### 3.3 Analýza trhu práce starších osob

Pro potřeby této práce je k analýze zaměstnanosti stanoven horizont věkové kategorie 50 až 64 let. V rámci přehlednosti bude celá cílová kategorie, v případech potřeby, členěna na pětileté skupiny, popřípadě dle pohlaví. V práci budou použita data Českého statistického úřadu (ČSÚ), Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Eurostatu.

#### 3.3.1 Vymezení pojmů

Za **zaměstnané** považujeme osoby starší patnácti let, většinou bydlící na sledovaném území. Hlavním kritériem pro zařazení mezi zaměstnané je vyvíjení jakékoli pracovní aktivity alespoň 1 hodinu za mzdu, plat či jinou odměnu<sup>19</sup>.

Za **nezaměstnané** se považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly 3 podmínky Mezinárodní organizace práce (ILO):<sup>20</sup>

- nebyly zaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do práce,<sup>21</sup>
- v průběhu posledních 4 týdnů práci aktivně hledaly.

Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny nastoupit nejpozději do 14 dnů. Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

Ukazatel **pracovní síly v národním hospodářství** je určen součtem zaměstnaných osob (v hlavním zaměstnání) v národním hospodářství a nezaměstnaných osob (viz. výše). Jinak řečeno zaměstnané a nezaměstnané osoby tvoří **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**.

**Ekonomicky neaktivní** jsou všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které nepatří do kategorie "pracovních sil" (viz. výše), tzn. že nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané. Jedná se např. o děti

---

<sup>19</sup> Není rozhodující, zda pracovní aktivita těchto osob měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly osoby jedno nebo více souběžných zaměstnání, nebo zda současně studovaly, pobíraly nějaký důchod apod.

<sup>20</sup> International Labour Organization (ILO) – Mezinárodní organizace práce

<sup>21</sup> tzn. že během referenčního období byly připraveny okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů k výkonu placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání



předškolního věku, osoby navštěvující různé vzdělávací instituce, starobní důchodce, dlouhodobě nemocné nebo invalidní osoby apod. Tyto osoby rovněž nesplňují tři základní podmínky nezaměstnanosti.

### 3.3.2 Relativní ukazatele

**Obecná míra nezaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných (čítatel) na celkové pracovní síle (jmenovatel) v procentech. Používá se pro mezinárodní metodiku, která vychází z definic ILO a používá se ve výběrovém šetření pracovních sil. Je vhodná pro mezinárodní komparaci.

**Registrovaná míra nezaměstnanosti** je podíl, kde v čitateli je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet zaměstnaných z VŠPS, počtu pracujících cizinců podle evidence Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Ministerstva práce a obchodu (MPO) a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Údaje o počtu zaměstnaných jsou počítány jako klouzavé průměry za posledních 12 měsíců. Tento ukazatel se využívá v národní metodice, používané MPSV a vychází z administrativních zdrojů, tedy z evidence úřadu práce o uchazečích o zaměstnání. Orientuje se převážně na rozhodovací a legislativní kroky v oblasti domácího trhu práce.

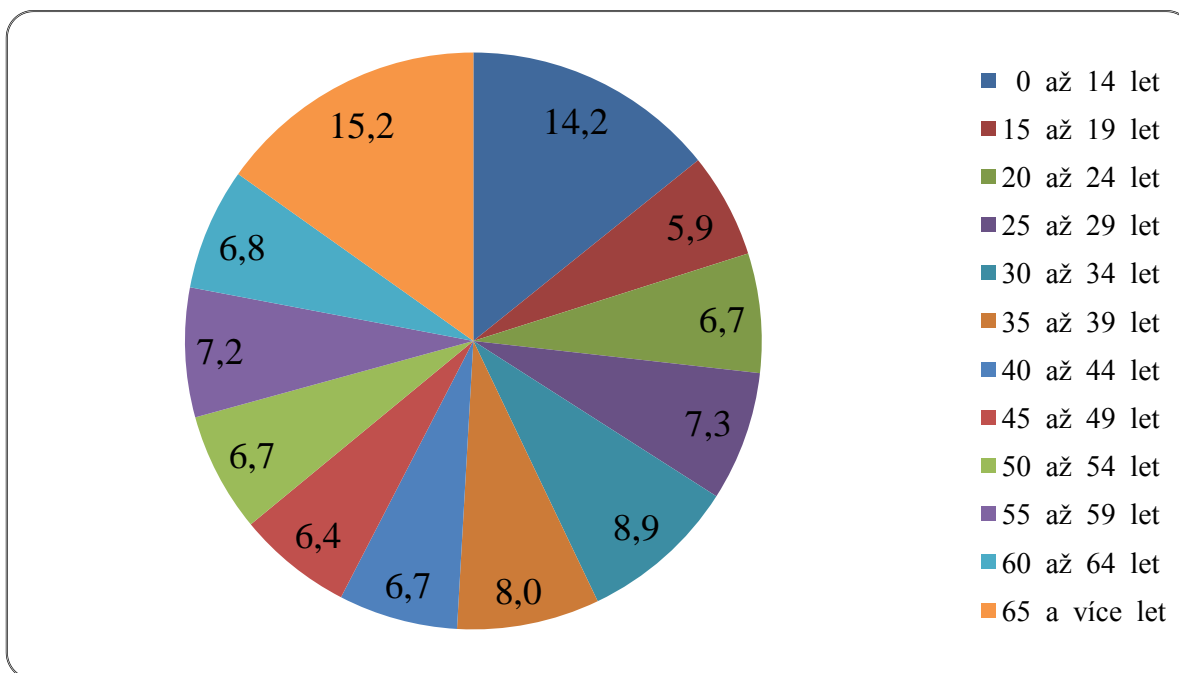
**Specifická míra nezaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na shodně vymezené pracovní síle v procentech (např. určitá věková skupina, stupeň vzdělání apod).

**Míra ekonomické aktivity** vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších 15 let.

**Míra zaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších. Jedná se o ukazatel, který je oproti míře ekonomické aktivity menší o vliv nezaměstnanosti.

Koncem roku 2009 činil počet obyvatel v České republice 10 506 813 osob. Celkový počet obyvatel se v roce 2009 zvýšil o 39, 3 tisíc. Strukturu obyvatel podle všech věkových skupin znázorňuje následující graf č. 3. 3.

**Graf č. 3. 3: Věková struktura populace ČR**



Zdroj: ČSÚ – Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR dle výsledků VŠPS.

Pozn: Data ze 4. čtvrtletí roku 2009.

Práce je zaměřena na starší osoby, tedy věkovou strukturu 50 až 64 let, podíl této skupiny v roce 2009 tvořil na celkové populaci 20,7% (6,7% + 7,2% + 6,8%), konkrétně se jednalo o 2 183 641 osob. Je tedy jasné, že se nejedná o zanedbatelnou část populace.

### 3.4 Zaměstnanost starší věkové skupiny obyvatel

Z celkového počtu obyvatel tvoří zaměstnaní přibližně polovinu populace, zbylou část tvoří nezaměstnané a neaktivní (např. studenti a důchodci) osoby. Skupina zaměstnaných ve věku 50 až 64 let tvoří přibližně ¼ všech zaměstnaných. Následující tabulka č. 3. 6 vyjadřuje počty zaměstnaných osob ve věku 50 až 64 let.

**Tab. č. 3. 6: Počet zaměstnaných osob ve věkové skupině 50 až 64 let**

Zaměstnaní (v tis.)		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Celkem (15+)</b>		4764,9	4733,2	4706,6	4764,0	4828,1	4922,0	5002,5
<b>Věková skupina</b>	<b>50-54</b>	655,2	644,1	641,8	641,3	642,3	642,6	638,5
	<b>55-59</b>	389,2	422,1	444,1	475,0	489,7	490,9	512,0
	<b>60-64</b>	100,8	113,0	117,1	131,7	143,3	170,7	184,6
<b>Celkem (50 – 64)</b>		1145,2	1179,2	1203,0	1248,0	1275,3	1304,2	1335,1

Zdroj: ČSÚ – Demografické ročenky, vlastní zpracování

Pozn: Jedná se o průměr za daný rok

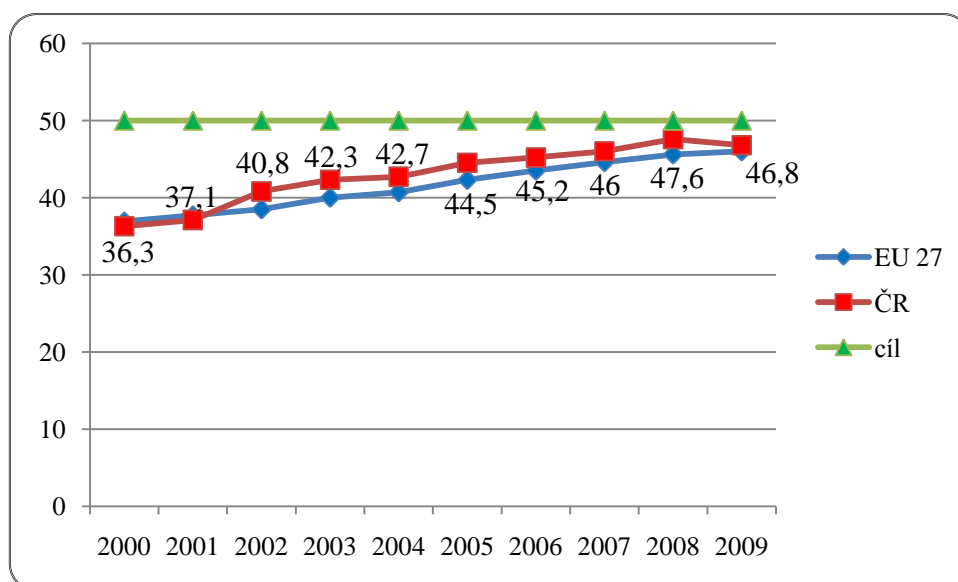
Z tabulky č. 3. 6 je patrné, že celkový počet zaměstnaných roste, neboť roste obyvatelstvo jako celek. Zatímco počet osob zaměstnaných ve věkové skupině 50 až 54 let pozvolně klesá, věková kohorta 55 až 59 let výrazně roste, celkově o 122, 8 tisíc osob a téměř dvojnásobného růstu dosáhla kategorie 60 až 64 let. Pokles můžeme spatřovat v tom, že se jedná o skupinu narozenou v 50. letech 20. století, tedy slabší populační ročníky. Na druhou stranu nárůst v ostatních věkových skupinách lze spatřovat v posunu věkové hranice odchodu do důchodů v roce 2004, v té době činila hranice pro nárok na starobní důchod 63 let u mužů a 59 až 63 let u žen dle počtu vychovaných dětí. V současné době již jsou nové hranice nároku na důchod a to 62 až 65 let pro ženy a 65 let pro muže (ženy bezdětné, nebo ty které vychovaly jedno dítě, již nejsou oproti mužům zvýhodňovány). Cílem tohoto opatření je podpora zaměstnanosti starší pracovní síly, jako předpoklad udržitelnosti průběžného důchodového systému.

Dosavadní vývoj míry zaměstnanosti starší pracovní síly na českém trhu práce není zcela v souladu s cíli **Lisabonské strategie**<sup>22</sup> zaměstnanosti. Dle této strategie by měla úroveň zaměstnanosti skupiny 55 až 64 let činit 50 % do roku 2010. Zaznamenáváme sice pozitivní vývoj v zaměstnanosti u této věkové skupiny, avšak Lisabonský cíl prozatím splněn není, nedochází však k přílišnému vzdalování se, ale k postupnému přibližování se (Kotýnková, 2006).

<sup>22</sup> V roce 2000 byla přijata na zasedání Evropské rady v Lisabonu Strategie obnovy a rozvoje Evropské unie pro období 2001 – 2010. Cílem bylo vytvořit z EU nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytváření více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávající sociální soudržnost. Součástí je i Evropská strategie zaměstnanosti, která si mimo jiné klade za cíl zvýšit zaměstnanost starší pracovní síly.

Míra zaměstnanosti starších (55 až 64 let) celkově poklesla o 0,8 p.b. oproti roku 2008, kdy byla zaměstnanost vůbec nejvyšší, v roce 2009 činila 46,8 %. Všeobecně míra zaměstnanosti této věkové kategorie vzrostla o 10, 5 p. b. mezi lety 2000 až 2009. Vývoj míry zaměstnanosti v EU 27 a ČR v souladu s Lisabonským cílem zobrazuje následující graf č. 3.4.

**Graf č. 3. 4: Vývoj míry zaměstnanosti starší pracovní síly (55 až 64 let)**



Zdroj: Eurostat - Employment rate of older workers by gender (vlastní zpracování)

Míra ekonomické aktivity (podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných v dané věkové skupině na počtu všech osob 15 let a starších) věkové kategorie 50 až 64 let se vyvíjí vzrůstajícím způsobem ve všech pětiletých skupinách. Vzrůstající tendenci zobrazuje tabulka č. 3. 7. Nejvýrazněji se změna promítla ve skupině 55 až 59 let, kdy vzrostla o 11, 2 p. b. Tento nárůst je ovlivněn legislativními změnami upravující věkové hranice pro odchod do důchodu a zánik možnosti dočasně krácených předčasných důchodů<sup>23</sup>.

**Tab. č. 3. 7: Vývoj míry ekonomické aktivity věkové skupiny 50 – 64 let**

Míra ekonomické aktivity (v %)		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Věková skupina	50-54	87,3	87,8	88,6	88,8	89,6	89,2	90,0	89,9
	55-59	58,9	60,3	63,3	66,2	66,0	67,5	70,3	70,1
	60-64	21,6	21,7	21,4	22,7	23,9	27,1	27,8	26,1

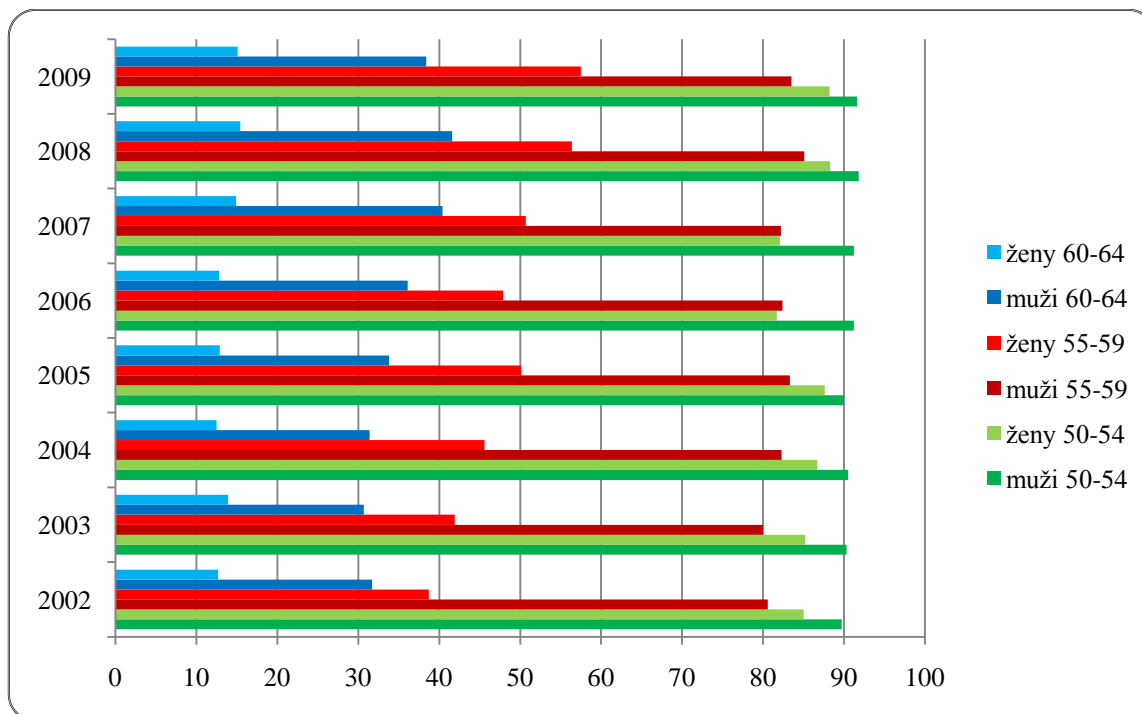
Zdroj: ČSÚ – Zaměstnanost a nezaměstnanost dle VŠPS.

Pozn.: Data za 4. čtvrtletí daného roku.

<sup>23</sup> §30 ZDP platil do roku 2004. Podmínkou získání nároku na tento druh důchodu byla doba pojištění 25 let, 180 dní evidence na úřadě práce a nejvýše 2 roky do dosažení důchodového věku, přiznání tohoto důchodu nevylučovalo nárok na standardní starobní důchod po dosažení důchodového věku.

Graf č. 3. 5 znázorňuje rozdílné míry ekonomické aktivity mezi muži a ženami v daných pětiletých věkových skupinách. Je patrné, že míra ekonomické aktivity mužů jasně převyšuje aktivitu žen. Ve skupině 50 až 54 let je míra aktivity u obou pohlaví ještě vysoká, pohybuje se okolo 85 až 90 %. Rozdíly lze však vysledovat ve skupině 55 až 59 let, kde míra ekonomické aktivity mužů dosti významně převyšuje aktivitu žen. Míra ekonomické aktivity mužů se pohybuje okolo 80%, ale míra ekonomické aktivity žen jen okolo 40 % v roce 2002, i když narůstá a v roce 2009 se už pohybovala pod 60%. Je to způsobeno dřívější možností žen opustit pracovní trh a přejít do důchodu, tedy do ekonomické neaktivity. Vyrůstající trend se dá vysvětlit stále vyšším zapojení žen v pracovním procesu z důvodu legislativních úprav v oblasti potřebného věku žen pro odchod do důchodu. Ženy odcházejí do důchodu mezi 57 až 60 rokem života, kdežto muži v době, kdy je jim v průměru okolo 62 let<sup>24</sup>, proto také míra aktivity mužů v kategorii 60 až 64 let klesá poměrně rychle oproti předchozí věkové skupině (55 až 59 let). Míra ekonomické aktivity u mužů se ve věkové skupině 60 až 64 let pohybuje na hranici 30 % a v letech 2007 a 2008 dokonce převyšuje hranici 40 %. Míra ekonomické aktivity žen se ve věkové skupině 60 až 64 let pohybuje v rozmezí 13 až 15 % a nemá příliš vyrůstající charakter.

**Graf č. 3. 5: Vývoj míry ekonomické aktivity věkové skupiny 50 až 64 let (muži, ženy)**



Zdroj: ČSÚ – zaměstnanost a nezaměstnanost dle VŠPS (vlastní zpracování).

Pozn: Data za 4. čtvrtletí daného roku.

<sup>24</sup> NSZ o PUD. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1450/CZ\\_nsrp\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1450/CZ_nsrp_cz.pdf)>

### 3.5 Nezaměstnanost starší věkové skupiny na trhu práce

Co se týče počtu nezaměstnaných ve věkové kategorii 50 až 64 let, je patrná klesající tendence mezi roky 2002 až 2008 (viz tab. č. 3. 8). Nejvíce ohroženou skupinou dle počtu nezaměstnaných jsou lidé mezi 50 až 54 rokem života. V této věkové skupině je počet nezaměstnaných největší v rámci celé cílové skupiny starších osob. Je však vhodné pohlížet zvlášť na padesátníky a šedesátníky. Padesátníci jsou totiž celkově, i z pohledu trhu práce, ohroženou skupinou osob, protože pokud lidé ztratí práci kolem 50 roku věku, je pro ně obtížnější nalézt nové pracovní uplatnění a do důchodu mají ještě daleko. Pro zaměstnavatele jsou neperspektivní, často jsou zvyklí na určitý druh práce, který vykonávali v předchozím zaměstnání a obtížněji se přizpůsobují novým pracovním podmínkám. Dá se ale konstatovat, že věková skupina 50 až 54 let netrpí již tak velkým počtem nezaměstnaných na konci první dekády 21. století jako na počátku 21. století. Počet nezaměstnaných ve věkové skupině 60 až 64 let je na velmi nízké úrovni, neboť lidé v tomto věku, pokud přijdou o práci a novou práci najít nemohou, a splňují podmínky nároku na starobní důchod, přestávají být evidováni na úřadech práce a odcházejí do důchodu.

**Tab. č. 3. 8: Počet nezaměstnaných ve věkové skupině 50 – 64 let**

Nezaměstnaní (v tis.)		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Celkem (15+)		374,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3	229,8
Věková skupina	50-54	42,9	48,1	51,3	52,5	45,4	36,1	26,2
	55-59	16,2	21,6	28,3	29,0	31,1	27,8	23,7
	60-64	4,2	3,3	3,7	4,1	4,4	4,3	4,4
Celkem 50-64		63,3	73,0	83,3	85,6	80,9	68,2	54,3

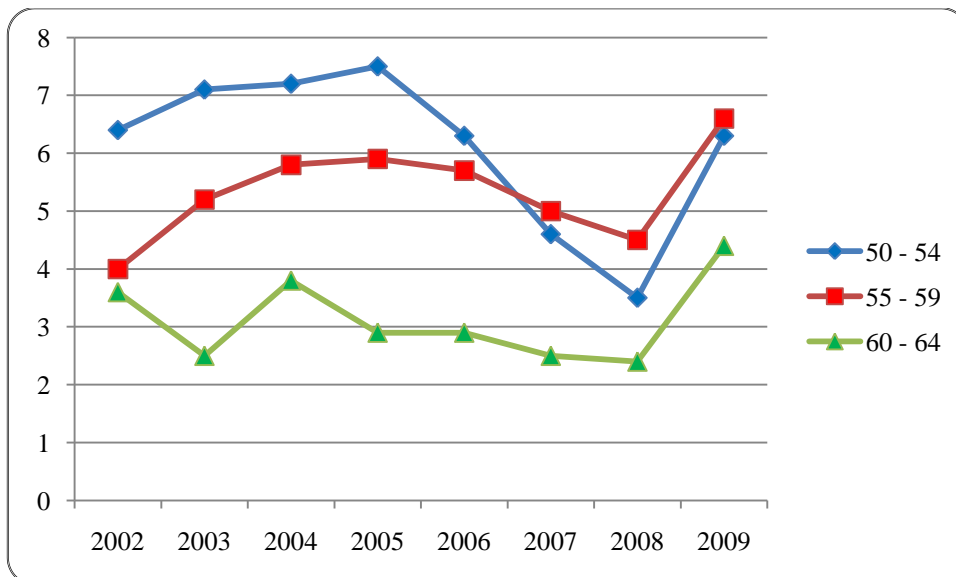
Zdroj: ČSÚ – Demografické ročenky, vlastní zpracování.

Pozn: jedná se o průměry za daný rok.

Specifická míra nezaměstnanosti věkové skupiny starších osob se mezi lety 2002 až 2009 vyvíjela proměnlivě. Věková kategorie 50 až 59 let měla mezi roky 2002 až 2005 vzrůstající charakter, poté začala klesat, mírněji v kohortě 55 až 59 let a naopak značný pokles o 4 p. b. byl zaznamenán ve věkové skupině 50 až 54 let až do roku 2008. Pokles je dán větší mírou zaměstnanosti v cílových skupinách. V roce 2009 je však ve všech kategoriích zaznamenán růst míry nezaměstnanosti způsobený projevy hospodářské krize. Zhoršená situace loňského roku je dána tím že „zaměstnavatelé neprodlužují zaměstnancům smlouvy na dobu určitou, propouštějí zaměstnance na brigádnických pozicích a vzhledem k nutnosti

snižovat náklady ukončují úvazky zaměstnancům, u kterých předpokládají nižší produktivitu práce, mezi které patří hlavně vyšší věkové skupiny“ (Vostrovská, 2009, str. 10). Míru nezaměstnanosti ve skupině 50 až 64 let zobrazuje graf č. 3. 6.

**Graf č. 3. 6: Míra nezaměstnanosti ve skupině 50 až 64 let**



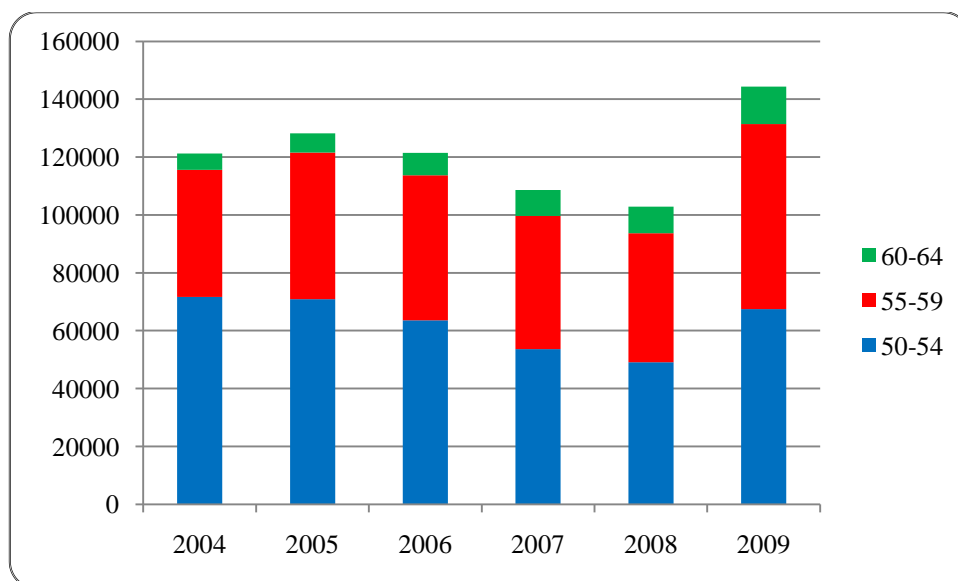
Zdroj: ČSÚ – Zaměstnanost a nezaměstnanost dle VŠPS

Pozn.: Data jsou za 4. čtvrtletí daných let

O nezaměstnanosti v cílové skupině 50 až 64 let dále vypovídá počet uchazečů o zaměstnání. Dá se říci, že počet uchazečů o zaměstnání ve věkové skupině 50 až 54 let klesal až do roku 2009, tato věková kategorie ovlivnila celou skupinu starších osob, neboť i když počet uchazečů o zaměstnání v této kategorii (50 až 54 let) klesal a v ostatních stoupal, celkově působí skupina starších osob klesající tendencí. Výjimkou je loňský rok, který je na místě brát odděleně od ostatních sledovaných let, protože krize zasáhla i oblast propouštění a pozměnila strukturu uchazečů o zaměstnání v cílové skupině.

Ve věkové kategorii 55 až 64 popřípadě také 65 + je zaznamenán každoroční mírný nárůst uchazečů o zaměstnání, který je ovlivněn postupným zvyšováním věkové hranice odchodu do důchodu a také tím, že se jedná o silné poválečné ročníky. Počet osob starších padesáti let, který byl v evidenci úřadů práce k 31. 12. 2009, vzrostl o 41, 5 tisíc oproti stejnému sledovanému období roku 2008. Zmiňovaný text lze pozorovat v následujícím grafu č. 3. 7.

**Graf č. 3. 7: Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP dle cílových věkových kategorií**



Zdroj: MPSV – statistiky nezaměstnanosti

Zmiňovanou změnu mezi předcházejícími roky a rokem 2009 dokazuje i následující tabulka č. 3. 9. Počet uchazečů o zaměstnání starších 50 let meziročně vzrostl o 41,5 tisíc na 144,6 osob. Meziroční rozdíl celé skupiny osob starších 50 let činil 40,3 %, což není zanedbatelné procento. Všechny tři pětileté skupiny rostly v rozmezí 37 až 40 %, nejvíce však kategorie 55 až 59 let.

**Tab. č. 3. 9: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku mezi roky 2008 a 2009**

	k 31. 12. 2008		k 31. 12. 2009		Meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
<b>celkem</b>	352,3	100%	593,1	100%	186,9	53,1
<b>50-54</b>	49,1	14,0	67,5	12,5	18,3	37,3
<b>55-59</b>	44,5	12,6	64,0	11,9	19,5	43,7
<b>60-64</b>	9,2	2,6	13,0	2,4	3,8	40,7
<b>Nad 65 let</b>	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	4,7
<b>Nad 50 let</b>	103,1	29,3	144,6	26,8	41,5	40,3

Zdroj: MPSV – Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti roku 2009



### 3.6 Dílčí shrnutí

Lidé starší 50 let patří k ohroženým skupinám na trhu práce a je jim věnována určitá zvýšená péče při zaměstnávání. Naproti tomu lidé ve věku 60 let většinou přecházejí z práce do důchodu. Mění tedy svůj status z ekonomicky aktivního obyvatelstva na ekonomicky neaktivní část populace, ve které převažuje skupina důchodců starších 65 let.

K demografickému stárnutí dochází od poloviny 20. století. Dle mého názoru tento „fenomén stárí“ nemusí nutně znamenat problém, ale spíš by se na něj mělo nahlížet jako na fakt a procesu stárnutí by se měla věnovat zvýšená pozornost.

Proto v práci zmiňuji Projekci obyvatelstva vypracovanou ČSÚ do roku 2065, která poukazuje na zpomalení růstu mladších věkových kohort (nízkou porodnost a plodnost, jež nezajistí přirozenou obnovu populace) a naopak na růst počtu starších osob (prodlužování střední délky života). Počínaje rokem 2006 začíná převažovat počet osob starších 65 let nad dětmi do 14 let a dle predikcí se očekává, že mezi 30. a 40. lety 21. století bude připadat na 100 dětí přibližně 200 seniorů.

Právě vzrůstající počet osob ve starších věkových skupinách a budoucí pokles osob v produktivním věku, tedy práceschopného obyvatelstva, ovlivní jak trh práce, tak také důchodový systém, popřípadě systém zdravotní péče a sociálních služeb.

Analýza je zaměřena na cílovou skupinu 50 až 64 let. Tato věková kategorie tvoří přibližně 1/5 celkové populace České republiky, tedy ne zrovna nezanedbatelnou část obyvatelstva.

Z analýzy zaměstnanosti můžeme sledovat nárůst počtu zaměstnaných ve skupině 50 až 64 let. Růst zaměstnanosti lze připisovat postupnému prodlužování věkové hranice odchodu do penze. Důvodem prodlužování důchodového věku je budoucí prodlužování střední délky života (naděje na dožití při narození). Cílem toho opatření je podpora zaměstnanosti starší pracovní síly jako předpoklad udržitelnosti důchodového systému. Míra ekonomické aktivity v cílové skupině 50 až 64 let se vyvíjí vzrůstajícím tempem, které lze, v určité míře, připsat zrušení institutu dočasně krácených předčasných důchodů. Zaměstnanost je logicky vyšší u padesátníků, než u šedesátníků a pětadesátníků, neboť v této kategorii jsou lidé těsně před odchodem do důchodu.

Při analýze nezaměstnanosti vyplynuly následující fakta. Mezi roky 2002 až 2008 se projevila klesající tendence počtu nezaměstnaných ve skupině starších osob. Mezi

nejohroženější skupinu v cílové kategorii patří věkové rozmezí 50 až 54 let, protože při ztrátě zaměstnání v této věkové kohortě čelí osoby obtížnějšímu opětovnému pracovnímu uplatnění, neboť jsou pro zaměstnavatele neperspektivní a do důchodu odejít nemohou, poněvadž jim chybí potřebný věk i doba pojištění. Nezaměstnanost osob v kategorii 60 až 64 let se pohybuje na plus/mínus 4% hranici, protože převážná část této skupiny osob je již převážně v důchodu. Rok 2009 však zvýšil jak míru nezaměstnanosti, tak také počet uchazečů o zaměstnání ve všech cílových pětiletých skupinách z důvodu většího propouštění, které ovlivnila loňská krize. Můžeme ale očekávat, že toto zvýšení bude jen dočasné a postupem času se míra nezaměstnanosti a počet uchazečů o zaměstnání v daných věkových kohortách vrátí na předkrizovou úroveň a ukazatele se budou vyvíjet pozitivním klesajícím směrem.

## **4 ALTERNATIVNÍ NÁVRHY PRO HOSPODÁŘSKOU POLITIKU**

Následující kapitola bude věnována návrhům pro tvůrce hospodářské politiky nejen v oblasti důchodového systému a trhu práce, protože tyto systémy spojuje a ovlivňuje již zmíněné stárnutí obyvatelstva, ale také v oblasti vzdělávání a aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměříme se na možné elementy podporující zaměstnanost starších osob, která přispívá k udržitelnosti penzijního systému. Kapitola tedy vyzdvihuje pozitivní prvky ve zmiňovaných oblastech, které mohou být vyhovující a správné.

Přechod silných ročníků ze 70. let do důchodového věku, ke kterému bude postupem času docházet, bude znamenat zátěž jak pro zdravotní systém, tak také pro strukturu starobních a invalidních důchodů a přinese výrazné změny v situaci na trhu práce. Očekávaný pokles počtu obyvatel v produktivním věku zintenzivní otázku zaměstnávání starších osob. Bude tak na místě přijmout jistá opatření k podpoře zaměstnanosti starších osob a právě tomuto zaměříme následující kapitolu v rámci alternativních návrhů pro tvůrce hospodářské politiky v souvislosti se stabilitou důchodového systému a rozvojem trhu práce.

Úkolem této kapitoly není zaměřit se přímo na důchodovou reformu, ale nastínit přehled možných směrů řešení podpory zaměstnávání starších osob v oblasti důchodového pojištění, příjmové oblasti, oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, flexibilní formy zaměstnání, ochrany starších pracovníků při propouštění a vzdělávání

Z předchozí části, která se týkala analýzy zaměstnanosti starších osob, vyplynul trend růstu zaměstnanosti věkových skupin 50 až 64 let. Je nutné se na tyto věkové skupiny zaměřit hlavně z dlouhodobého hlediska s cílem udržitelnosti větší míry zaměstnanosti skupiny jak padesátníků, tak osob v předdůchodovém věku a důchodovém věku a připravit se na silné ročníky 70. let minulého století, které, jak již bylo zmíněno, budou postupem času tvořit významnou skupinu ovlivňující trh práce a následně důchodový systém. Ke zvyšování zaměstnanosti starších osob a prodlužování pracovního života je nezbytné motivovat jak zaměstnavatele, tak samotné starší zaměstnance.

Důchodový systém sám o sobě neřeší problematiku zaměstnanosti, nicméně by neměl vytvářet podněty k předčasnému ukončení aktivit na trhu práce a stárnoucí společnost si nemůže dovolit vylučovat starší osoby z trhu práce a neposkytnout příležitost těm, kteří chtějí žít aktivně.

Dá se říci, že ekonomický dopad stárnutí populace bude do značné míry závislý na tom, jak budou využity získané přírůstky v délce života. Financování systému důchodové pojištění je založeno na úrovni ekonomické aktivity a na solidaritě mezi ekonomicky aktivní a neaktivní částí populace, proto je k zajištění udržitelnosti financování tohoto systému nutná zvýšená zaměstnanost nejen starších osob, ale i všech skupin populace. Samotná ekonomická aktivita starších osob přispívá k vyšší životní úrovni ve stáří, avšak starší osoby mohou setrvat na trhu práce pouze tehdy, budou-li k tomu mít určitou motivaci, příležitost a budou-li pro ně vytvořena kvalitní pracovní místa.<sup>25</sup>

## 4.1 Návrhy řešení pro podporu zaměstnanosti starších osob

Alternativní návrhy pro podporu zaměstnanosti starších osob v různých oblastech jsou čerpány ze souhrnné studie *Podpora zaměstnávání starších osob* vydané VÚPSV<sup>26</sup>.

### 4.1.1 Oblast důchodového pojištění

Návrhy v oblasti důchodového pojištění jsou zpracovány na základě **Návrhů opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti důchodového systému** (Šlapák, str. 302 - 333, in. Kotíková, Remr a kol, 2007). Dávkově definovaný systém, který je zaveden v České republice, s sebou nese určitou míru deformace na trhu práce z důvodu oslabené vazby mezi zaplaceným pojistným a výši důchodové dávky. Velikost tohoto vlivu je dána mírou solidarity systému, hlavně pak mírou příjmové solidarity a nejvýrazněji se tento vliv projeví v období na konci pracovní kariéry. Relace nově přiznaných starobních důchodů k předchozím výdělkům s rostoucím výdělkem výrazně klesá. U osob při 40 letech pojištění s příjmem ve výši 0,7 násobku průměrné mzdy činila relace nově přiznaného starobního důchodu v roce 2007 55,2% mzdy, u jedince s příjmem na úrovni průměrné mzdy 44% a u osoby s příjmem ve výši 3 násobku průměrné mzdy dosahovala relace důchodu ke mzdě jen 19%<sup>27</sup>. Problém příjmové solidarity v rámci jedné generace spočívá v tom, že vede k vyšší míře náhrady předdůchodových příjmů u osob s nižšími příjmy a nižší míře náhrady u osob s vysoko nadprůměrnou mzdou.

---

<sup>25</sup> Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. Dostupné z WWW: < <http://www.mpsv.cz/cs/5045>>

<sup>26</sup> Podpora zaměstnávání starších osob. Dostupné z WWW: < [http://www.mature-project.eu/materials/vz\\_remr.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf)>

<sup>27</sup> PZ o SP 2008. Dostupné z WWW: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava\\_2008\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava_2008_cz.pdf)>

Posláním systému důchodového pojištění však není řešení problematiky zaměstnanosti, nicméně by neměl vytvářet podněty k předčasnému opuštění trhu práce.

Vzhledem k demografickému vývoji a stárnutí populace v České republice je maximální využití potenciálu pracovní síly předpokladem finanční udržitelnosti a schopnosti poskytovat ze systému důchodového pojištění přislíbené dávky. Prodlužování pracovní kariéry v oblasti důchodového systému je tedy možným řešením, jak zajistit finanční udržitelnost systému.

Zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu a prodlužování doby pojištění je do značné míry ovlivněno přijetím souboru opatření na trhu práce vytvářejících předpoklady pro pracovní uplatnění starších osob. Neopodstatněným faktem však je, že postupné zvyšování statutárního důchodového věku působí jako jeden z faktorů ovlivňujících růst míry ekonomické aktivity starších pracovníků (viz předchozí kapitola – vývoj míry ekonomické aktivity věkové skupiny 50 až 64 let). Na druhou stranu, i když je postoj veřejnosti<sup>28</sup> ke zvyšování statutární hranice pro odchod do důchodu negativní, je tento krok nevyhnutelný a domnívám se, že by věková hranice potřebná k odchodu do důchodu mohla nadále růst.

V následující části oblasti důchodového pojištění budou nejprve zohledněny již přijaté změny důchodového systému, poté pak další alternativní směry řešení.

#### **4.1.1.1 Přijaté legislativní změny v rámci I. etapy důchodové reformy**

Přijaté legislativní změny v roce 2008, které v letošním roce nabyly účinnosti, přispívají k prodloužení ekonomické aktivity starších osob. Jedná se o další zvyšování statutární věkové hranice odchodu do starobního důchodu pro muže i ženy a zároveň snížení bonifikace žen podle počtu vychovaných dětí, prodloužení doby pojištění, zrušení započítávání doby studia jako náhradní doby pojištění, zohlednění pracujících důchodců a zrušení zákazu souběhu pobírání důchodové dávky a pracovního poměru na dobu určitou.

- **Věková hranice odchodu do důchodu 65 let pro muže i ženy**

Zvýšení statutární věkové hranice odchodu do starobního důchodu pro muže i ženy na 65 let a postupné prodlužování doby pojištění až na 35 let má vytvořit předpoklady k růstu reálného věku odchodu do důchodu a zvýšení míry ekonomické aktivity starších osob.

---

<sup>28</sup> Se zvyšováním věkové hranice odchodu od důchodu nesouhlasí osm z deseti obyvatel ČR. Na druhou stranu s tímto opatřením více souhlasí ti, kteří se cítí být o důchodovém systému dostatečně informováni (INVENIO, 2006, in. Kotíková, Remr a kol, 2007).

Důležitým předpokladem účinnosti tohoto řešení je však přijetí souboru opatření na trhu práce vytvářejících předpoklady pro pracovní uplatnění starších osob (o tom níže). Zvyšování statutární věkové hranice odchodu do starobního důchodu je obecně pokládáno za cestu, jak čelit současnému růstu naděje dožití obyvatel, avšak i bez dalších opatření se důchodový systém propadne do deficitu. Realizace tohoto řešení může totiž být příčinou zvýšené nezaměstnanosti a s velkou pravděpodobností mohou vzrůst i výdaje na invalidní důchody.

- **Snížení bonifikace žen za výchovu jednoho dítěte**

Bezdětným ženám a ženám, které vychovaly jedno dítě, připadá statutární věková hranice odchodu do důchodu stejná jako u mužů, tedy 65 let. Toto řešení má zvýšit míru ekonomické aktivity u starších žen a zvýšit jejich reálný věk odchodu do důchodu. Z předchozí kapitoly je patrný růst míry ekonomické aktivity žen, který se nejvýrazněji vyvíjí ve věkové skupině 55 až 59 let. Také vzhledem k růstu zaměstnanosti žen ve vyšší věkové kategorii se zdá, že toto opatření povede správným směrem. Díky prodloužení doby účasti na pojištění, budou ženy dosahovat vyšší procentní výměry při výpočtu důchodu a tedy i výsledné důchodové dávky, což také znamená zvýšení průměrného důchodu u žen. Současně by se zvýšily příjmy důchodového systému. Vhodnější variantou by však mohlo být úplně zrušení bonifikace žen a jako možná alternativa zohlednění vychovaných dětí by mohla být sleva na dani za vyživované dítě.

- **Zrušení započítávání doby studia jako náhradní doby pojištění**

Studium na střední, vyšší odborné škole nebo vysoké škole již není náhradní dobou pojištění. Studenti, kteří dosáhli věku 18 let, mají od 1. 1. 2010 možnost být účastni důchodového pojištění dobrovolně. Minimální částka dobrovolného pojištění činí 1 660 Kč měsíčně. Doba studia na střední, vyšší odborné škole nebo vysoké škole absolvovaná do 31. 12. 2009 se pro důchod započítává maximálně po dobu prvních šesti let tohoto studia. Tento směr řešení má přinést zvýšení průměrného reálného věku odchodu do důchodu a zvýšit míru ekonomické aktivity starších osob s převážně vyšším vzděláním, protože právě tyto lidé jsou obecně schopni práce ve vyšším věku. Opatření také předpokládá diferencovaný přístup k manuálně pracujícím, kteří platí pojistné mnohem dříve a v předdůchodovém věku již mají menší schopnost uplatnit se na pracovním trhu.

- **Zohlednění důchodových práv pracujících důchodců**

Při výkonu výdělečné činnosti (podléhající platbě sociálního pojistného) po dosažení stanoveného věku pro nárok na starobní důchod má zaměstnanec nárok na navýšení procentní výměry důchodu ze tří možností:

1. může pobírat důchod a zároveň pracovat,
2. může pobírat důchod v poloviční výši a zároveň pracovat,
3. nebo může pracovat a pobírání důchodu zastavit.

Možnost č. 1 umožňuje zvyšovat procentní výměru starobního důchodu o 0,4 % výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů při výdělečné činnosti a pobírání důchodu v plné výši.

Jestliže zaměstnanec pobírá starobní důchod v poloviční výši (polovinu základní výměry a polovinu procentní výměry) zvýší se mu důchod o 1,5 % výpočtového základu za každých 180 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti (možnost č. 2).

Konečně pokud zaměstnanec zastaví pobírání důchodu při výkonu výdělečné činnosti, zvýší se mu důchod o 1,5 % výpočtového základu za každých započatých 90 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti bez pobírání důchodu.

Odklad pobírání starobního důchodu i při 1,5 % navýšení za každých 90 dnů není pro pojištěnce dostatečně motivující. To platí hlavně pro muže, protože ti mají v okamžiku odchodu do důchodu kratší naději dožití. Výhodnější alternativou je tedy pobírat důchod a pracovat (možnost č. 1 a 2), avšak tyto možnosti zvyšují výdaje důchodového systému. Pracující důchodci však mají stále povinnost odvádět příspěvky do důchodového systému, ale na výši důchodu, se tento odvod nijak neprojeví. Zájem o přesluhování, tj. zvýšení důchodu za výdělečnou činnost po dosažení důchodového věku bez pobírání starobního důchodu, však přestává být na trhu práce vyhledávané, což dokazují i data. V roce 2004 představovaly tyto důchody 24 % všech přiznaných důchodů, kdežto v roce 2007 pouze 11%<sup>29</sup>. Dá se ale říci, že procentní navýšování základní výměry zvyšuje motivaci k práci i po dosažení zákonné věkové hranice odchodu do důchodu. Počínaje letošním rokem může být navíc s pracujícím důchodcem uzavřena smlouva na dobu neurčitou, což určitě přinese zvýšení právní ochrany a jistoty osobám, kterých se toto opatření týká.

---

<sup>29</sup> PZ o SP 2008. Dostupné z WWW: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava\\_2008\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava_2008_cz.pdf) >

#### **4.1.1.2 Alternativní směry řešení v oblasti důchodového pojištění**

- **Zvýšení zvýhodnění pozdějšího odchodu do důchodu po dosažení statutární věkové hranice pro odchod do důchodu**

Opatření zvýhodňující pozdější odchod do důchodu po dosažení statutární věkové hranice pro odchod do důchodu po výkonu výdělečné činnosti, kdy pojištěnec nepobíral důchod např. o 0,9 % procentní výměry již za každých 30 dnů<sup>30</sup>. Výhodou by byla jasně definovaná motivace pro pozdější odchod do důchodu a zvýšení příjmu do státního rozpočtu (zvýšení nákladů systému důchodového pojištění by bylo kompenzováno příjmem z daní a odvodů na sociální zabezpečení).

- **Zavedení flexibilního věku odchodu do důchodu v rozmezí 63 až 67 let a institutu plného důchodu.**

Jakmile by pojištěnec získal dobu pojištění např. 45 let, získal by nárok na plný neredukovaný důchod, a to i před dosažením věku 63 let. Po této věkové hranici by každý mohl odejít do důchodu podle svého uvážení. Dávka by byla redukována za každý rok, který by scházel do nároku na plný důchod a naopak za každý rok, o který by dobu pojištění stanovenou pro získání plného důchodu překročil, by byla dávka bonifikována. Po dosažení věku 67 let by měl každý nárok na plný důchod, pod podmínkou doby pojištění 15 let. Při další odkladu by byla dávka dále navyšována. Souběh důchodu a výdělečné činnosti by nebyl omezen a po 67 roku věku by byl důchod navyšován. Tento směr řešení by výrazně zohledňoval délku účasti na pojištění. Růst míry ekonomické aktivity by však záležel na konkrétních vhodných parametrech nastavení schématu.

#### **4.1.1.3 Alternativní směry řešení v oblasti předčasných důchodů**

- **Zpřísnění podmínek pro získání nároku na předčasný důchod**

Zpřísnění podmínek pro získání nároku na předčasný důchod např. delší povinnou dobou pojištění jako podmínky pro odchod do předčasného důchodu. Vzrostla by tak průměrná výše nově přiznaných důchodu a zvýšila by se zaměstnanost starších osob.

---

<sup>30</sup> V současné době se zvyšuje o 1,5% výpočtového základu za každých 90 kalendářních dnů.



Diferenciace mezi pojištěnci na základě předešlých příspěvků do systému důchodového pojištění by se zdála být spravedlivá, avšak lze předpokládat, že v případě zavedení tohoto opatření by došlo k mírnému zvýšení nezaměstnanosti mezi staršími pracovníky a počtu žádostí o invalidní důchod.

Podle současných úprav platí, že na předčasný trvale krácený starobní důchod má pojištěnec nárok tehdy, získal-li dobu pojištění nejméně 25 let a do dosažení důchodového věku mu chybí nejvýše 3 roky.

Předčasný důchod se krátí o 0,9 % za každých i necelých 90 dní, jestliže občan odejde do 720 dní před nárokem na penzi, odejde-li však ještě dříve, důchod se krátí o 1,5 %. I přes tyto skutečnosti je předčasný důchod využíván hlavně z důvodu pracovní vytíženosti a také z dlouhodobé nemožnosti nalézt nové zaměstnání před nárokem na řádný starobní důchod. Do roku 2004 bylo možné využívat institutu dočasně krácených předčasných důchodů. Tyto umožňovaly odejít do důchodu předčasně a po získání nároku na řádný starobní důchod bylo možno pobírat tento důchod v plné výši. Počínaje rokem 2004 tento druh dočasně krácených předčasných důchodů zaniká, z důvodu velkého množství čerpání, což se projevilo růstem výdajů na vyplácené důchody. Po provedených změnách lze říci, že pojistně-matematická redukce dávky v případě odchodu do trvale kráceného předčasného důchodu je z pohledu důchodového systému dostatečně vysoká, aby schéma nevytvářelo pobídku k odchodu do důchodu před dosažením statutární věkové hranice.

- **Zrušení schématu předčasného odchodu do důchodu**

Nabízí se možnost celkového zrušení schématu předčasných odchodů do důchodu. Výhodou by bylo zrušení jedné z „únikových“ cest z ekonomické aktivity a za předpokladu opatření k podpoře zaměstnávání starších osob by došlo ke zvýšení zaměstnanosti starších osob. Na druhou stranu by mohlo dojít k nárůstu počtu žádostí o přiznání invalidního důchodu a ke zvýšení nezaměstnanosti starších osob (rozpor, kontraproduktivní s růstem zaměstnanosti starších osob)

- **Zkrácení délky předčasného důchodu na dva roky**

Výhodou předčasných důchodů je pobírání důchodu v případě špatné zaměstnatelnosti osob, fyzicky „unavených“ pracovníků a pracovníků se zdravotními komplikacemi. Nevýhodné by toto opatření však bylo pro osoby, které jsou na trhu práce pro své handicapy

velmi těžce zaměstnatelné. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nebo mají zdravotní problémy, volí odchod do předčasného důchodu okamžitě, jakmile na něj získají nárok. Pokud by se doba nároku na předčasný důchod zkrátila na dva roky, zůstali by tito lidé o rok déle v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání nebo by hledali jiný způsob, jak opustit trh práce.

#### **4.1.2 Oblast příjmové motivace**

Zpracováno na základě **Návrhů opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti příjmové motivace** (Baštýř str. 133-157, in. Kotíková, Remr a kol, 2007). Opatření podporující zaměstnávání starších osob ovlivňující úroveň a strukturu příjmu mají zásadní a často určující úlohu. Je nezbytné se zaměřit na příjmovou motivaci starších osob k setrvání v zaměstnání a také na motivaci zaměstnavatelů k udržení a rozšíření zájmu o práci starších pracovníků. Příjmová motivace je převážně orientovaná na nabídkovou stranu (na motivaci starších osob - zaměstnanců), nikoli však v dostatečné míře na poptávkovou motivaci ze strany zaměstnavatelů. Nejvýhodnějšími opatřeními, která ovlivňují pracovní uplatnění osob nad 50 let, jsou ta, která zvyšují příjmy (snižují náklady) jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům. Jedná se o dotace zaměstnavatelům na mzdy starších osob, snížení daně z příjmů, zkrácení pracovní doby bez vlivu na snížení důchodu, snížení odvodu sociálního pojištění. Měl by být kladen důraz na zvýšení poptávky vytvářením více nových pracovních míst ze strany zaměstnavatelů pro osoby nad 50 let a na finanční zvýhodnění starších zaměstnanců (snížení jejich daní a odvodů). Ke zvýšení zájmu o zaměstnávání starších osob je nutné přijmout i opatření k jejich dalšímu vzdělávání (větší kvalifikace, odborné znalosti a dovednosti, přiblížení práce s počítačem).

- **Snížení sazeb pojistného na sociální zabezpečení placené zaměstnavateli za starší zaměstnance (s omezením např. na nově přijímané starší zaměstnance, na určitou věkovou kategorii, apod).**

Výhodou by byla rychlá a všeobecná uplatnitelnost, relativní administrativní jednoduchost přípravy, uplatnění systému (změna zákonů upravující pojistné na sociálním zabezpečení) a vysoká účinnost. Nevýhodou by však byl výpadek pojistného. Toto opatření by nejvíce působilo na růst poptávky po starších zaměstnancích ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé by dosáhli úspory nákladů. Změnil by se přístup univerzalizmu (jednotnosti)

sazeb pojistného k diferenciaci a jednalo by se o motivační politiku státu v oblasti zaměstnanosti. Snížení výnosu pojistného na jednotlivce by zvýšením zaměstnanosti starších osob mělo či mohlo být tlumeno vyšším výnosem daně z příjmů a omezeným poskytováním sociálních dávek nezaměstnaným starším osobám.

- **Dotace zaměstnavatelům na mzdy starších zaměstnanců**

Dotace by kompenzovaly zaměstnavatelům vyšší jednotkové náklady práce starších pracovníků, tím by se zvýšil zájem o zaměstnávání starších osob. Poskytování dotací by bylo součástí APZ.

- **Sankce zaměstnavatelům při propouštění starších zaměstnanců**

Cílem opatření by byla podpora udržení zaměstnanosti starších pracovníků. Za propuštění starších zaměstnanců v určitém věku či věkovém pásmu by byly zaměstnanci stanoveny finanční sankce. Uplatnění sankcí může zesilovat tlak na udržení zaměstnanosti starších osob, ale může omezovat přijímání starších osob, z důvodu případných sankcí při nutném propuštění. Sankční systém by navíc zvyšoval administrativní náročnost systému.

- **Snížení příspěvků pojistného na sociálním pojištění placených zaměstnancem**

Snížení příspěvků pojistného na sociálním pojištění placených zaměstnancem je motivují pro zaměstnance, avšak opět dojde k výpadkům příjmů sociálního zabezpečení. Cílem opatření by bylo zvýšit čistou mzdu a motivovat starší pracovníky k setrvání v zaměstnání.

Zaměstnanost starších osob roste, avšak nabídka práce starších osob přesahuje poptávku ze strany zaměstnavatelů. Růst zaměstnanosti je spatřován v účinnosti opatření politiky státu v oblasti starobních důchodů (prodlužování věkové hranice nároku na důchod, omezování nároků na předčasný důchod, zvýhodnění přesluhování, souběh starobního důchodu s výdělečnou činností), měla by se však i zvýšit motivace pro zaměstnavatele zaměstnávat starší osoby.

#### 4.1.3 Oblast aktivní politiky zaměstnanosti

Směry řešení v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti jsou zpracovány na základě **Návrhů opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti** (Nekolová, str. 193- 226, in. Kotíková, Remr a kol, 2007). Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je součástí státní politiky zaměstnanosti. Za označením APZ je zahrnut souhrn opatření a nástrojů, jejichž hlavní funkcí je snižovat existující nezaměstnanost, předcházet jejímu vzniku a zvyšovat zaměstnanost. APZ však není konkrétně zaměřena na starší osoby, protože se zaměřuje na všechny uchazeče o zaměstnání, i když klade důraz na rizikové skupiny na trhu práce, mezi něž osoby starší 50 let patří. Zákon umožňuje, aby byla zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnována těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, **věk**, péči o dítě nebo jiných vážných důvodů potřebují<sup>31</sup>. Ve zvýšené míře se na ně také vztahují nástroje APZ jako jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a další. Účinnost opatření APZ je poměrně omezená, protože zasahují pouze malý podíl osob nad 50 let a mají většinou krátkodobý efekt. V souvislosti s APZ a zaměstnaností starších osob jsou velmi důležité cílené programy k řešení zaměstnanosti. V současné době probíhá na nejružnějších lokálních úřadech práce řada programů zaměřených na podporu zaměstnávání starších osob nad 50 let (50 plus, Krok z evidence, Šance pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let, Program řešení nezaměstnanosti uchazečů starších 50 let a uchazečů se zdravotním postižením, Příležitost (Děčín), Presenium, Příležitost (Jablonec nad Nisou) atd.). Finanční příspěvek z APZ v těchto programech slouží na úhradu celých či částečných mzdových nákladů zaměstnavatele, které hradí za zaměstnance (jedná se o pojistné na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a státní politiku zaměstnanosti). Účast v těchto programech je však časově omezená (obvykle trvá 12 kalendářních měsíců). Aktivní programy trhu práce mohou pomoci k tomu, aby nezaměstnané starší osoby zůstali na trhu práce a našli zaměstnání.

Obecně se dá říci, že hlediska starších uchazečů nad 50 let jsou nejúčinnější veřejně prospěšné práce, ale uchazeči nachází pouze krátkodobé pracovní uplatnění pouze na dobu trvání dotace. Podíl starších uchazečů o zaměstnání na rekvalifikacích je poměrně nízký, ale rok od roku narůstá. Úřady práce přesto dávají při rekvalifikacích přednost mladším věkovým skupinám, protože motivace starších uchazečů jsou nízké.

---

<sup>31</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33. Dostupné z WWW:  
<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>>

#### **4.1.3.1 Alternativní směry řešení z hlediska finanční motivace zaměstnavatelů**

Finanční motivace zaměstnavatelů při přijímání starších zaměstnanců je nejefektivnější. Působí pozitivně, prostřednictvím snižování nákladů práce, ale také negativně, formou uvalení finančních povinností spojených s propuštěním starších pracovníků. Může mít např. formu daňových úlev na náklady práce na uchazeče nebo formu finanční dotace při tvorbě nových pracovních míst pro starší uchazeče.

- **Mzdové dotace zaměstnavatelům na přijetí nezaměstnaných uchazečů nebo zájemců o zaměstnání nad 50 let.**

Mzdové dotace na přijetí starších osob padesáti let jsou pro zaměstnavatele silným motivačním faktorem. Nevýhodou je krátkodobý efekt, protože dotace jsou obvykle časově limitovány (zpravidla trvají 1 rok). Mzdové dotace bývají nejčastěji uplatňovány v cílených programech k řešení zaměstnanosti.

- **Finanční odvody zaměstnavatele do rozpočtu APZ při propuštění pracovníků nad 50 let**

Zvýšili by se finanční prostředky APZ, které by posloužili k řešení nezaměstnanosti propuštěného zaměstnance. Jedná se však o opatření velmi diskutabilní, protože pokud by byla stanovena např. dolní hranice, od které by bylo opatření aplikováno na 50 let, mohlo by docházet k tomu, že by jednoduše zaměstnavatel propouštěl zaměstnance ve věku 49 let, aby se vyhnul pozdějším zvýšeným nákladům při jeho propuštění.

#### **4.1.3.2 Alternativní směry řešení z hlediska finanční motivace nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání i pracujících nad 50 let**

Finanční podpora poskytována v rámci APZ pracujícím starších 50 let by měla hlavně motivovat jedince ke zvyšování šancí a potenciálu udržet se na trhu práce a přecházet tak riziku vzniku nezaměstnanosti. V případě nezaměstnaných uchazečů nad 50 let by se měl nastavit systém sociálních dávek tak, aby posiloval aktivitu těchto osob směrem k rychlému návratu na trh práce.

- **Poskytování dávek v nezaměstnanosti pod podmínkou účasti na opatření APZ.**

Výhodou by bylo posílení aktivity a zodpovědnosti nezaměstnaného za návrat na pracovní trh, nevýhodou by však mohl být předčasný odchod do důchodu či růst invalidních důchodů.

- **Finanční podpora starších pracovníků z prostředků APZ na další vzdělávání hrazené z vlastních zdrojů.**

Starší zaměstnanci by si tak zvyšovali kvalifikaci a tím podporovali svou další uplatnitelnost na trhu práce. Avšak toto opatření by bylo určitě vysoce finančně nákladné.

#### **4.1.4 Oblast flexibilní formy zaměstnávání**

Zpracováno na základě **Návrhů opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti flexibility pracovní doby, pracovních podmínek a pracovněprávní ochrany** (Kotrusová, str. 167 - 192, in. Kotíková, Remr a kol, 2007). Hlavní možností, jak zvýšit zaměstnanost starších osob je nabídnout jim práci na zkrácenou pracovní dobu, tedy na částečný pracovní úvazek, který umožňuje starším pracujícím zkrátit jejich pracovní dobu a nabízí postupný odchod z pracovního života. Nedostatečná flexibilita pracovních podmínek a pracovní doby má za následek, že mnoho starších pracovníků je nuceno si vybrat jen ze dvou možností, a to zaměstnáním na celý úvazek anebo předčasným odchodem do důchodu, tzn. trvalým odchodem z trhu práce. V podmínkách českého trhu práce není práce na částečný úvazek příliš vyhledávána staršími lidmi, naopak je spíše v zájmu žen, mladých lidí či studentů. Vyšší zaměstnanost starších lidí na částečné úvazky by pozitivně ovlivnila nezaměstnanost této skupiny a vedla ji k pozdějšímu odchodu do důchodu. Flexibilní formy zaměstnávání by neměly nahrazovat práci na plný úvazek, ale měli by sloužit těm, kteří by jinak opustili trh práce.

- **Zaměstnávání na částečný úvazek**

Většina lidí v předdůchodovém věku pracuje na plný pracovní úvazek, protože vyšší příjem, který umožňuje plný pracovní úvazek oproti částečnému, se promítne do vyššího důchodu. Na druhou stranu lidé, kteří již pobírají starobní důchod, preferují zaměstnání na

částečný úvazek (hlavně ze zdravotních důvodů). Ve věku 50 až 54 let pracuje na částečný úvazek 3,5 % všech zaměstnanců, ve věku 55 až 59 let 5,9 %, ve věku 60 až 64 let 25,3 % a nad 65 let pracuje touto formou již 58,5 % osob. Růst zaměstnanosti na částečný úvazek u osob v důchodovém věku lze přičíst legislativní změně v roce 2004, která zrušila omezení souběhu starobního důchodu a placeného zaměstnání<sup>32</sup>. Pro zaměstnavatele je částečný úvazek u zaměstnanců výhodou v úspoře finančních nákladů, ve zvýšené produktivitě a efektivnosti práce.

#### 4.1.5 Oblast ochrany starších pracovníků při propouštění

Starším pracovníkům by mohla být nabídnutá **delší výpovědní lhůta** (např. o jeden měsíc), což by poskytlo delší období pro adaptaci na vzniklou situaci. Nebo při propouštění by zaměstnavatelé museli platit starším pracovníkům **vyšší odstupné**, což by ale zvýšilo náklady zaměstnavatelů při propouštění a mohl by omezit zájem o starší pracovní sílu. Opatření by však bylo vhodné pro dlouholeté zaměstnance, pro které by v případě propouštění bylo obtížnější se znovu uplatnit na trhu práce. Dále by zaměstnavatelé mohli **mít oznamovací povinnost při zamýšleném propouštění většího počtu starších osob** úřadům práce, aby se na tuto skutečnost mohli úřady připravit a mohli v předstihu začít řešit situaci propouštěných starších osob. Nebo by se jednalo o zavedení **povinnosti zaměstnavatelů spolupracovat s úřadem práce při propouštění starších pracovníků a poskytovat jim poradenskou službu** pro nalezení nového zaměstnání. Podpora zaměstnávání starších osob s cílem umožnit jim přístup k novému zaměstnání by zkrátila nezaměstnanost starších pracovníků a zvýšená péče zaměstnavatelů by mohla zabránit odchodu starších zaměstnanců do ekonomické neaktivity.

#### 4.1.6 Oblast vzdělávání

Čerpáno z **Návrhů opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti vzdělávání** (Czesená, Matoušková, Havlíčková, Šimová, str. 228 - 301, in Kotíková, Remr a kol, 2007). Míra, do jaké budou moci starší pracovníci zůstat déle na trhu práce, závisí v zásadě na jejich zaměstnatelnosti. Je tedy důležité, aby starší pracovníci měli příležitost udržovat a rozvíjet svou kvalifikaci. Obecně se jedná o otázku celoživotního vzdělávání,

---

<sup>32</sup> Do konce roku 2003 byl souběh starobního důchodu a placeného zaměstnání omezen výší příjmů (roční příjem pracujícího důchodce ze závislé činnosti nesměl přesáhnout dvojnásobek životního minima) v opačném případě došlo k odebrání starobního důchodu.

protože motivace investovat do lidského kapitálu by měli mít osoby v každém věku. S ohledem na proces stárnutí populace je zvyšování kvalifikace starších pracovníků zvláště důležité. Zájem starších věkových skupin české populace o vzdělávání je však velmi nízký a nedostatečné zapojení do dalšího vzdělávání je jednou z příčin, proč se starší zaměstnanci hůře přizpůsobují novým požadavkům na trhu práce a tím vzniká bariéra pro možnost prodlužování jejich ekonomické aktivity. Zájem o vzdělání se s narůstajícím věkem snižuje, proto je důležité, aby jednotlivci měli potřebu a hlavně možnost se průběžně vzdělávat již od mládí.

#### **4.1.6.1 Alternativní směry řešení z pozice jednotlivců**

- **Možnost odečíst si od daňového základu náklady na vzdělávání jako odčitatelnou položku v případě fyzických osob**

Posílila by se zodpovědnost jednotlivce za rozvoj vlastních dovedností. Daňové úlevy jsou poměrně jednoduchou změnou, která je snadno uskutečnitelná v rámci stávajícího institucionálního a legislativního systému a navíc by šlo jednoduchým způsobem zvýhodnit starší věkové skupiny. Avšak nabízí se finanční bariéra přístupu ke vzdělání s ohledem na nízkopříjmové skupiny obyvatel, protože daňové zvýhodnění přijde až s časovým zpožděním, proto musí mít osoba dostatek finanční hotovosti na uhrazení kurzu.

- **Možnost zavést vzdělávací poukázky**

Systém vzdělávacích poukázek je zaveden v mnoha evropských zemích, jedná se o flexibilní a variabilní nástroj pro podporu dalšího vzdělávání. Vzdělávací poukázky mohou sloužit jak jednotlivcům, tak také zaměstnavatelům a finanční prostředky by byly hrazeny státem nebo regionálním správním orgánem. V rámci podpory vzdělání starších osob by mohly být vydávány pouze starší věkové skupině. Poukázky určené pro zaměstnavatele by podporovaly firemní vzdělávání, odborný růst zaměstnanců a posilovaly by zodpovědnost firem v přístupu ke vzdělávání starších zaměstnanců.



- **Umožnění zaměstnancům účastnit se vzdělávání během pracovní doby a pobírat zároveň mzdu.**

Jednalo by se o tzv. placenou dovolenou na vzdělání a spočívala by na myšlence, že zaměstnanec bude mít možnost účastnit se vzdělání během pracovní doby a pobírat zároveň mzdu.

- **Finanční motivace pro starší osoby k účasti na rekvalifikačních kurzech**

Uplatňovat by se mohla forma vyššího procenta dávek v rekvalifikaci, např. z 60 % na 70 % předchozí čisté mzdy po dobu zapojení do rekvalifikačního kurzu, nebo formou bonusů k náhradě mzdy v nezaměstnanosti. Pokud by bonus byl stanovenou jako pevný příplatek v určité výši, působil by hlavně na nízkopříjmové, popřípadě nízkokvalifikované skupiny obyvatel. Opatření by mohlo zvýšit motivaci starších osob k účasti na rekvalifikačních kurzech, protože se jedná o určitý druh finanční stimulace, který je považován za nejvýznamnější motivační faktor pro další vzdělávání.

#### **4.1.6.2 Alternativní směry řešení z pozice finanční stimulace zaměstnavatelů**

Zaměstnavatelé se většinou při péči o své zaměstnance soustřeďují na mladší pracovníky, mají zde totiž jistotu návratnosti vložených prostředků v podobě vyšší produktivity práce a vyššího výkonu. Při vzdělávání starších zaměstnanců jde spíše o snížení mezery ve výkonu oproti mladším kategoriím. Stát by měl výrazně finančně podporovat podniky, které se snaží udržet starší pracovníky v zaměstnání, protože v případě propuštění je opětovně začlenění na trh práce mnohem nákladnější než u mladších pracovníků.

- **Daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří poskytují vzdělávání zejména starším zaměstnancům**

Daňová úleva představuje odměnu pro podniky, které investují do vzdělání zaměstnanců a podniky mají jistotu, že určitému rozsahu investice do vzdělání odpovídá určitá výše úlevy. Daňová úleva by se však realizovala s časovým odstupem, proto by podniky musel mít k dispozici určitou hotovost, na uhrazení kurzu, což může být odrazující pro malé a střední podniky a podniky s horší finanční situací.

Konkurenceschopnost ekonomiky bude stále více záviset na investicích do vzdělání a na využití schopností a dovedností starších osob. Lidé by měli být připravováni na delší a flexibilnější kariéru a aktivní přístup k rozvoji svých dovedností a měli by být ochotni zůstat déle v zaměstnání. Zaměstnavatelé by se měli zaměřit na rostoucí podíl starších osob na trhu práce a vytvářet podněty k jejich zaměstnávání. Tudíž je nezbytné ke zvýšení zaměstnanosti starších osob a prodloužení jejich pracovního života motivovat jak zaměstnavatele, tak samotné zaměstnance. Zvýšení ekonomické aktivity a zaměstnanosti je hlavní strategií k řešení ekonomických výzev spojených se stárnutím populace, proto se tato část práce zaměřovala na možné alternativní směry řešení podporující zaměstnanost v různých oblastech, a to nejenom v oblasti důchodového pojištění, ale také v oblasti příjmové motivace, aktivní politiky zaměstnanosti, flexibilní formy zaměstnání, ochrany starších pracovníků při propouštění a konečně v oblasti vzdělávání.

## **4.2 Aktuální návrhy řešení reformy důchodového systému**

Na základě nové projekce je státní důchodový systém (PAYG) v dnešní podobě a parametrech stabilizovaný přibližně na 20 let, avšak dlouhodobě neudržitelný. Povede k deficitům okolo 1 % HPD v roce 2030 až na 4 % HDP ročně kolem roku 2050, v důsledku čehož by jedna třetina výdajů na důchody nebyla kryta pojistným. Beze změn tedy zůstane pravděpodobně trvale deficitní. Celkový kumulovaný dluh PAYG po roce 2050 přesáhne 50 % HDP a v roce 2065 přesáhne 100 % HDP. Systém je nediverzifikovaný a extrémně solidární a je nutné pokračovat v postupných parametrických změnách pro zajištění finanční udržitelnosti. Důchodový systém potřebuje reformu, která povede k jeho vyšší diverzifikaci, finanční udržitelnosti, spravedlivějšímu rozdělení mezigeračního břemene v čase a zvýšení ekvivalence. Nové směry řešení udržitelnosti důchodového systému se přímo nevztahují na podporu zaměstnanosti, ale PES navrhuje učinit některé kroky s potenciálním dopadem do struktury daňového systému. Navrhuje snížit pojistnou sazbu o 5 p. b. (z dnešních 28 % na 23 %) kompenzovanou fiskálně sjednocením sazeb DPH na úrovni 19 %. Z těchto daňových zdrojů (cca 50 mld. Kč) by bylo hrazeno pojistné na financování náhradních dob pojištění a tento krok by mohl mít pozitivní dopad na trhu práce a na ekonomický růst. Současně by se snížila hrozící mezigenerační nespravedlnost a rozdíly v postavení OSVČ a zaměstnanců při placení pojistného a omezila by se motivace k vyhýbání se placení pojistného. PES také doporučuje řešit otázku souběhu důchodu a pracovního příjmu nepřímo prostřednictvím daňové soustavy, tedy využitím vhodně nastaveného systému DPFO pro oblast důchodů.

PAYG nadále zůstane klíčový a dle většinové varianty se uvažuje o postupném rozdělení na dva samostatné důchodové pilíře:

- I. pilíř bude tvořit současný PAYG, do kterého poplyne 20 p. b z 23% sazby pojistného,
- II. pilíř bude tvořit nový fondový pilíř financovaný ze 3 p. b z 23% sazby pojistného.

Účast v obou systémech bude povinná pro všechny osoby mladší 40 let v roce startu reformy.

III. pilíř bude tvořit vedle životního pojištění, reformované dobrovolné penzijní připojištění se stáním příspěvkem.<sup>33</sup>

Návrhy řešení důchodové reformy se sice konkrétně nezaměřují na řešení podpory zaměstnanosti starších osob, nýbrž směřují k dlouhodobé finanční udržitelnosti celého důchodového systému. Dá se ale říci, že určité změny, např. snížení sazeb pojistného, by mohly podporovat setrvání v zaměstnání. Potřeba zaměstnání bude navíc nezbytná k tomu, aby občané měli dostatek finančních prostředků k vlastnímu dobrovolnému spoření nad rámec navrhovaného druhého pilíře, protože se dá očekávat, že kdo si nebude spořit, bude se muset smířit se snížením své životní úrovně ve stáří.

#### **4.3 Dílčí shrnutí**

Stárnutí obyvatelstva a případný úbytek pracovní síly, může být do značné míry kompenzován zvýšenou zaměstnaností starších osob. V kapitole byly zohledněny různé oblasti a směry řešení k podpoře zaměstnanosti.

Návrhy pro podporu zaměstnanosti starších osob se týkaly oblasti důchodového pojištění, kde byly zohledněny stávající změny v rámci I. etapy důchodové reformy a následně popsány alternativní směry řešení v důchodovém systému, které se mimo jiné týkaly samostatné oblasti předčasných důchodů.

Dále byla zohledněna oblast příjmové motivace v souvislosti se snížením sazeb pojistného na sociálním zabezpečení placeného zaměstnavatele u starších pracovníků, poskytováním dotací na mzdy starším zaměstnancům, nebo třeba ukládáním sankcí za propuštění starších pracovníků či snížením příspěvku pojistného na sociální pojištění placené staršími zaměstnanci, které by zvýšilo jejich čistou mzdu.

---

<sup>33</sup> Závěrečná zpráva PES. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8895>>

Návrhy v oblasti APZ by měli přispět k tomu, aby starší nezaměstnané osoby nacházely snadněji zaměstnání a setrvali na trhu práce a aby zaměstnavatelé měli o starší zaměstnance zájem. Směrem v rámci APZ byly mzdové dotace na starší zaměstnance, určité odvody do systému APZ při propouštění zaměstnanců nad padesát let. Co se týče nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nad padesát let, těm by v rámci návrhů byly poskytnuty dávky v nezaměstnanosti pod podmínkou účasti na opatření APZ, nebo by jim byly poskytnuty finanční prostředky z APZ při vlastním vzdělávání.

Oblast flexibilní formy zaměstnávání se týkala podpory větší možnosti práce na částečný úvazek u starších osob.

Návrhy v rámci ochrany starších pracovníků při propuštění se týkali delší výpovědní doby, vyššího odstupného, oznamovací povinnosti zaměstnavatelů při propouštění většího počtu starších osob, nebo povinnosti zaměstnavatelů spolupracovat s úřady práce při propouštění starších pracovníků a poskytování poradní činnosti pro nalezení nového místa.

Oblast vzdělávání starších osob byla zvolena jako neméně důležitá součást pro podporu růstu zaměstnanosti. V rámci návrhů v této oblasti figurovala možnost odečíst si náklady na vzdělávání od daňového základu jako odčitatelnou položku, nebo se pro starší zaměstnance nabízela možnost účastnit se vzdělávání během placené dovolené na vzdělání. Na druhou stranu zaměstnavatelům by mohlo být poskytnuto také určité daňové zvýhodnění na vzdělávání starších pracovníků, nebo by zaměstnanci mohli vytvářet speciální vzdělávací kurzy pro starší zaměstnance.

Na konci kapitoly byl zahrnut nový návrh důchodové reformy, i když přímo nepočítá s podporou zaměstnanosti, jeho součástí jsou určité prvky, které se dotýkají trhu práce a mohou motivovat k setrvání v zaměstnání.

## 5 ZÁVĚR

Stárnoucí populací je především ohrožen důchodový systém a trh práce, protože se v dostatečné míře neprojevují tendence setrvávat v pracovním procesu. Roste podíl těch, kteří pobírají od státu důchodové dávky, ale zároveň klesá počet pracujících, kteří odvádí své prostředky na sociální pojištění, respektive důchodové pojištění, z něhož se důchody financují. Stoupá nezaměstnanost a o starší osoby není na trhu práce patřičný zájem. Nezaměstnanost je pro důchodový systém zátěží, protože nezaměstnaní se nepodílejí na financování důchodců. Proto bylo cílem bakalářské práce analyzovat stav zaměstnanosti starších osob a vyvodit následná doporučení pro hospodářskou politiku v oblasti důchodového systému a trhu práce, která podporují zaměstnanost starší pracovní síly.

Než mohla být analyzována samotná zaměstnanost starších osob, bylo nutné vymezit teoretická východiska českého důchodového systému a právě těmto byla věnována druhá kapitola práce. Nejprve jsme ukotvili důchodové pojištění v systému sociálního zabezpečení v sociální politice. Sociální zabezpečení sestává ze tří subsystémů, a to systému sociálního pojištění, státní sociální podpory a sociální péče. Důchodové pojištění tedy spadá pod systém sociálního pojištění společně s nemocenským pojištěním. V práci byly dále definovány všeobecné tři pilíře důchodových systému, které tvoří základní důchodový systém, doplňkový důchodový systém a systém osobního důchodového spoření. Následovala kritéria, podle kterých se penzijní systémy mohou třídit. Poté již byla kapitola zaměřena na strukturu českého důchodového systému, který se skládá ze dvou základních pilířů a to povinného státního, dávkově definovaného a průběžně financovaného (PAYG) pilíře a doplňkového pilíře penzijního připojištění se stáním příspěvkem, který je financován fondově. Byly zde vypsány dávky penzijního systému, konstrukce důchodu a podmínky nároku na důchod. Kapitulu uzavírá financování našeho důchodového systému.

Třetí část práce již byla v souladu s cílem a zaměřili jsme se na analýzu zaměstnanosti starších osob. Starší osoby v pojetí práce tvoří občasné mezi 50 a 64 rokem života. V kapitole nebyl opomenut ani problém demografického stárnutí, podle kterého bude narůstat podíl starších osob, jež bude ovlivňovat důchodový systém. Bude tedy nutné posilovat postavení těchto osob na pracovním trhu a bude nutné se zaměřit na kohorty narozené v 70. letech 20. století a jejich zaměstnanost.

Analýza věkové skupiny 50 až 64 let v oblasti zaměstnanosti, respektive počtu zaměstnaných, zaznamenala vzrůstající tendenci ve sledovaném období, kterou lze spatřovat

v posunu věkové hranice potřebné pro odchod do důchodu. Cílem tohoto opatření je právě jistá podpora zaměstnanosti starší pracovní síly, která je předpokladem udržitelnosti průběžného důchodového systému. Analýza dále zaznamenala růst míry zaměstnanosti cílové skupiny. Příznivě se vyvíjel ukazatel míry ekonomické aktivity, avšak stále panují rozdíly mezi mírou ekonomické aktivity u mužů a žen. Co se týče nezaměstnanosti, byl zaznamenán pokles počtu nezaměstnaných ve skupině 50 až 64 let. Logicky nejvíce ohroženou kategorií tvoří lidé mezi 50 a 54 rokem života, kteří se podílejí nejvyšším podílem v počtu nezaměstnaných, ale míra nezaměstnanost má od roku 2005 výrazně klesající charakter. Naopak ve věkové kategorii 60 až 64 let je všeobecně počet nezaměstnaných na nejnižší úrovni, protože lidé v tomto věku již odcházejí do důchodu, pokud nemohou najít pracovní uplatnění. Analýza poukázala i na rozdílnost zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve skupině padesátníků a šedesátníků, která je dána předdůchodovým věkem v pětileté skupině 60 až 64 let.

Poslední, čtvrtou část jsme věnovali návrhům pro hospodářskou politiku, které mají podporovat zaměstnanost starších osob, jež jsou taktéž v kompetenci s cílem práce. Návrhy byly mimo oblast důchodového pojištění, doplněny o oblast vzdělávání a v souvislosti s trhem práce byly zaměřeny na aktivní politiku zaměstnanosti a flexibilní formy zaměstnání

Co se týče oblasti důchodového pojištění, zde jsme zhodnotili již provedené parametrické změny, poté následovaly alternativní směry řešení. Neopodstatněným faktem však zůstává, že nejvyšší účinnost na růst míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity starších osob vůbec, má postupné zvyšování statutárního důchodového věku. Alternativní návrhy směřovaly ke zvýhodnění pozdějšího odchodu do důchodu po dosažení statutární věkové hranice pro odchod do důchodu o 0,9 % již za každých 30 kalendářních dnů, k zavedení flexibilního věku odchodu do důchodu mezi 63 a 67 rokem života a zároveň fungujícího institutu plného důchodu a dále se návrhy týkaly samotné oblasti předčasných důchodů, kde šlo např. o zpřísnění nároku, úplné zrušení a zkrácení doby nároku na tento důchod.

Samotná oblast příjmové motivace má zásadní úlohu v setrvání na pracovním trhu, avšak je orientována převážně na nabídkovou stranu ze strany zaměstnanců, méně pak na poptávkovou stranu ze strany zaměstnavatelů. Za nejvýraznější motivační faktor setrvat v zaměstnání, by se dalo brát snížení odvodu pojistného jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele u osob starších padesáti let popřípadě ještě starších.

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti byly navrženy finanční motivace jak zaměstnavatelů (mzdové dotace), tak také nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání i pracujících nad padesát let, kterým by byla poskytována podpora v nezaměstnanosti pod podmínkou účasti na opatření APZ nebo by jim byla poskytnuta finanční podpora na vzdělávání placená z vlastních zdrojů.

Jako další návrh pro podporu zaměstnanosti starších osob jsme zmínili rozšíření možnosti částečných pracovních úvazků jako flexibilní formy zaměstnávání.

V oblasti vzdělávání byla jednotlivcům navržena např. možnost odečíst si od daňového základu náklady na vzdělání nebo zavedení placené dovolené na vzdělání, popřípadě nabídnuty vzdělávací poukázky a finanční zvýhodnění rekvalifikace, která tvoří formu dalšího vzdělávání. Daňové zvýhodnění by mohli využít i zaměstnavatelé, kteří poskytují vzdělávání starším zaměstnancům. Možnost zvyšování vzdělávání s určitou finanční stimulací se odráží v podpoře setrvat v zaměstnání a byla by výhodná jak pro zaměstnance, tak také pro zaměstnavatele. Je však třeba dodat, že s podporou dalšího vzdělávání je nutná uplatitelnost starších osob zvyšujících si své profesionální kvality.

S ohlednutím na novou navrhovanou reformu důchodového systému lze konstatovat, že je nutné pokračovat s dalšími parametrickými úpravami, je nezbytné činit kroky pro finanční udržitelnost důchodového systému, je třeba navrhnout nové pilířové uspořádání a podporovat penzijní připojištění. Avšak zaměstnanost starších osob musí být podporována a brána v potaz. Zaměstnaní starší lidé jsou nadále povinni platit sociální pojištění ze svých mezd a jsou tedy významnými „příspěvateli“ do důchodového systému, proto je jejich zaměstnanost a zaměstnatelnost důležitá. Domníváme se, že by měly být učiněny podobné návrhy, jak pro oblast důchodového systému, tak pro konkrétní podporu zaměstnanosti starší věkové skupiny.

Závěrem je třeba dodat, že zvyšování potřebného věku pro odchod do důchodu podporuje ekonomickou aktivitu starších osob, ale pouze do té doby, než se opět projeví určité demografické tlaky. Je nutné, aby tvůrci hospodářské politiky přijímali další opatření k podpoře zaměstnanosti starších osob a to nejen v systému důchodového pojištění, kde je zaměstnanost starších věkových skupin předpokladem udržitelnosti průběžného důchodového systému, ale také na trhu práce, který by měl být celkově pružný, aby se na něm starší pracovní síla dokázala uplatnit, protože fungující trh práce významně pomáhá důchodovému systému.

## Seznam literatury

GREGOROVÁ, Z. *Důchodové systémy*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 212 s. ISBN 80-210-2003-2.

KONTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.

PŘÍB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. 9. aktualiz. vyd. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2008. 128 s. ISBN 978-80-247-2399-0.

PŘÍB, J., VOŘÍŠEK, V. *Zaměstnávání důchodců*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 1998. 60 s. ISBN 80-7179-160-1.

RABUŠIC, L. *Česká společnost stárne*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 192 s. ISBN 80-210-1155-6.

TOMEŠ, I. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenosti*. 2. přeprac. vyd. Praha: Sociopress, 2001. 262 s. ISBN 80-86484-00-9.

VOŘÍŠEK, V. *Pomýšlíte na důchod?* 2. aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. 164 s. ISBN 978-80-7357-251-8.

## Elektronické zdroje

BEZDĚK, V. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. I. díl. Praha: 2000, [online]. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z WWW: <[www.cnb.cz/en/research/research\\_publications/mp\\_wp/download/vp2500.pdf](http://www.cnb.cz/en/research/research_publications/mp_wp/download/vp2500.pdf)>

ČSÚ – *Demografické ročenky 2002 - 2008*. [online]. [cit. 2010-05-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/4019-09>>



ČSÚ - *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – časové řady*. [online]. [cit. 2010-05-27]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_cr](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr)>

*Demografie – Stárnutí obecně*. [online]. [cit. 2010-05-02]. Dostupné z WWW: <[http://www.demografie.info/?cz\\_demstarnutiobecne](http://www.demografie.info/?cz_demstarnutiobecne)>

EUROSTAT - *Employment rate of older workers by gender*. [online]. [cit. 2010-05-27]. Dostupné z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem020>>

MPSV – *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti* 1. pol. roku 2009. [online]. [cit. 2010-05-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3829>>

MPSV – *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2010-05-23]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>

*Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech*. 2005. [online]. [cit. 2010-05-20]. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1450/CZ\\_nsrp\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1450/CZ_nsrp_cz.pdf)>

*Pojistně matematická zpráva o sociálním pojištění 2008*. [online]. [cit. 2010-05-15]. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava\\_2008\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava_2008_cz.pdf)>

*Projekce obyvatelstva České republiky (Projekce 2009)*. [online]. [cit. 2010-05-02]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60039E9C8/\\$File/402009u.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60039E9C8/$File/402009u.pdf)>

*Příručka budoucího důchodce v roce 2009*. [online]. [cit. 2010-04-12]. Dostupné z WWW: <[http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/88F3BBA5-BBE1-405E-8832-5EA25171585F/0/PBD\\_2009.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/88F3BBA5-BBE1-405E-8832-5EA25171585F/0/PBD_2009.pdf)>

*Sdělení ministerstva zahraničí o přijetí Evropské sociální charty*. [online]. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>

VOSTROVSKÁ, Z. *Zaměstnanci 50+ na trhu práce*. Prosperita. 2009, roč. 11, č. 6, s. 10. [online]. [cit. 2010-06-12]. Dostupné z WWW: <[http://www.prosperita.info/dwn/casopis/2009-06\\_issue.pdf](http://www.prosperita.info/dwn/casopis/2009-06_issue.pdf)>

*Závěrečná zpráva PES*. [online]. [cit. 2010-06-9]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8895>>

## Elektronické publikace

BAŠTÝŘ, I. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti příjmové motivace*. In KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPS, v.v.i, 2007. 705 s. [cit. 2010-05-28]. Dostupné z WWW: <[http://www.mature-project.eu/materials/vz\\_remr.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf)>

CZESENÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z., HAVLÍČKOVÁ, V., ŠÍMOVÁ, Z. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti vzdělávání*. In KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPS, v.v.i, 2007. 705 s. [cit. 2010-05-28]. Dostupné z WWW: <[http://www.mature-project.eu/materials/vz\\_remr.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf)>

ČSSZ - *Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění* 2008. 1. vyd. Praha: ČSSZ, 2009. 124 s. ISBN 978-80-87039-18-2. [online]. [cit. 2010-04-17]. Dostupné z WWW: <[http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/A4DC0702-07C2-48D5-9D3D-33F942AAC44F/0/SR2008\\_def.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/A4DC0702-07C2-48D5-9D3D-33F942AAC44F/0/SR2008_def.pdf)>

KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, v.v.i, 2007. 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1. [online]. [cit. 2010-06-02]. Dostupné z WWW: <[http://www.mature-project.eu/materials/vz\\_remr.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf)>

KOTRUSOVÁ, M. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti flexibility pracovní doby, pracovních podmínek a pracovněprávní ochrany*. In KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPS, v.v.i, 2007. 705 s. [cit. 2010-05-29]. Dostupné z WWW: <[http://www.mature-project.eu/materials/vz\\_remr.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf)>

*Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012* (Kvalita života ve stáří). 1. vyd. Praha: MPSV, 2008. 60 s. ISBN 978- 80- 86878- 65-2. [online]. [cit. 2010-06-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5045>>

NEKOLOVÁ, M. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti*. In KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPS, v.v.i, 2007. 705 s. [cit. 2010-05-29]. Dostupné z WWW: <[http://www.mature-project.eu/materials/vz\\_remr.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf)>

ŠLAPÁK, M., *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti důchodového systému*. In KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. [online] 1. vyd. Praha: VÚPS, v.v.i, 2007. 705 s. [cit. 2010-05-29]. Dostupné z WWW: <[http://www.mature-project.eu/materials/vz\\_remr.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf)>

## **Ostatní zdroje**

Nařízení vlády č. 211/2008 Sb., o druhém zvyšování důchodů v roce 2008. [online]. [cit.2010-04-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb08211&cd=76&typ=r>>

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod. [online]. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z WWW: < <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění. [online]. [cit. 2010-04-20]. Dostupné z WWW: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/penzijni\\_pripojisteni\\_7741.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/penzijni_pripojisteni_7741.html)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. [cit. 2010-04-28]. Dostupné z WWW: < <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>

## **Internetové stránky**

<http://www.cssz.cz/cz>

<http://www.czso.cz>

<http://www.mpsv.cz>

## **Seznam zkratek**

apod. – a podobně

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

č. – číslo

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

ČSÚ – Český statistický úřad

ILO (International Labour Organization) – Mezinárodní organizace práce

mld. – miliard

MPO – Ministerstvo práce a obchodu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NSZ o PUD – Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech

OSN – Organizace spojených národů

PES – poradní expertní sbor

PZ o SP – Pojistněmatematická zpráva o sociálním pojištění

tab. - tabulka

tis. – tisíc

tzn. – to znamená

tj. – to je

ÚP – úřad práce

VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil

ZDP – zákon o důchodovém pojištění

## Seznam tabulek

Tab. 2. 1 Sazby pojistného na sociálním zabezpečení u poplatníků pojistného.....	17
Tab. 2. 2 Výdaje na dávky důchodového pojištění. ....	18
Tab. 3. 1 Úhrnná plodnost.....	22
Tab. 3. 2 Naděje dožití při narození. ....	22
Tab. 3. 3 Podíl věkové skupiny 15 až 64 let. ....	24
Tab. 3. 4 Vývoj průměrného věku a indexu stárí. ....	24
Tab. 3. 5 Podíl hlavních věkových skupin. ....	25
Tab. 3. 6 Počet zaměstnaných osob ve věkové skupině 50 až 64 let. ....	29
Tab. 3. 7 Vývoj míry ekonomické aktivity věkové skupiny 50 – 64 let. ....	30
Tab. 3. 8 Počet nezaměstnaných ve věkové skupině 50 – 64 let .....	32
Tab. 3. 9 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku mezi roky 2008 a 2009 .....	34

## Seznam grafů

Graf 3. 1 Počet osob starších 65 let. ....	23
Graf 3. 2 Podíly věkových skupin (střední varianta). ....	23
Graf 3. 3 Věková struktura populace ČR .....	28
Graf 3. 4 Vývoj míry zaměstnanosti starší pracovní síly (55 až 64 let) .....	30
Graf 3. 5 Vývoj míry ekonomické aktivity věkové skupiny 50 až 64 let (muži, ženy) .....	31
Graf 3. 6 Míra nezaměstnanosti ve skupině 50 až 64 let .....	33
Graf 3. 7 Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP dle cílových věkových kategorií .....	34

## **Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce**

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB - TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 2. 7. 2010

jméno a příjmení studenta

Marie Radová

.....

Adresa trvalého pobytu studenta:

Albrechtická 37, KRNOV, 794 01

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Schéma dávek sociálního zabezpečení.

Příloha č. 2: Podíl hlavních věkových skupin.

Příloha č. 3: Struktura obyvatel podle věku a pohlaví (k 1. lednu daného roku) dle střední varianty.